

Министерство образования и науки российской федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский государственный педагогический университет»
Институт общественных наук
Кафедра философии и акмеологии

**Управленческое консультирование по совершенствованию
подготовки и закрепления высококвалифицированных кадров
для агропромышленного комплекса Свердловской области**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой

_____О.В. Кружкова

Исполнитель:
Куимова Валентина
Александровна,
обучающийся УК-1601 группы

подпись

Руководитель:
Рущицкая Ольга Александровна,
кандидат эконо. наук, доцент,
доцент кафедры ФиА

Екатеринбург, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА.....	8
1.1. Понятие и общая характеристика управленческого консультирования.....	8
1.2. Государственная экономическая поддержка подготовки и закрепления кадров в сельском хозяйстве на основе целевых программ.....	15
1.3 Особенности закрепления кадров на сельскохозяйственных предприятиях.....	24
Выводы по 1 главе.....	27
ГЛАВА 2. УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПОДГОТОВКИ, ПРИВЛЕЧЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ КАДРОВ ДЛЯ АГРАРНОЙ СФЕРЫ.....	28
2.1 Характеристика системы АПК Свердловской области.....	28
2.2 Состояние кадрового обеспечения организаций АПК Свердловской области.....	40
2.3 Программа подготовки кадров для АПК, алгоритм действий консультанта и разработка положения об агроклассах.....	47
Выводы по 2 главе.....	68
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	70
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	73
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	80
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	82

ВВЕДЕНИЕ

Агропромышленный комплекс (АПК) является совокупностью отраслей, связанных между собой экономическими отношениями по производству, распределению, обмену и потреблению сельскохозяйственной продукции. АПК основной адресат развития аграрного образования, он обладает мощнейшим потенциалом для развития. Вопрос кадрового обеспечения АПК имеет огромную значимость и является одним из важнейших вопросов в настоящее время. Аграрная сфера нуждается в специалистах, обладающих навыками, соответствующими всему производственному циклу. Задачи импортозамещения объективно требуют рост объема производимой сельскохозяйственной продукции, продовольствия и сырья, что напрямую влияет на увеличение численности сельскохозяйственных предприятий. Этот фактор напрямую обостряет нуждаемость АПК в квалифицированных кадрах.

Актуальность исследования обусловлена тем, что за последние годы в сельскохозяйственных организациях по причине старения работников обостряется проблема обеспечения производства квалифицированными кадрами специалистов. В то же время задачи обеспечения продовольственной безопасности и импортозамещения объективно востребует значительного роста объемов производства сельскохозяйственной продукции, продовольствия и сырья, что напрямую будет влиять на увеличение численности сельскохозяйственных товаропроизводителей. Этот фактор так же обостряет проблему обеспечения кадрами специалистов сельскохозяйственных организаций и предприятий.

Теоретические основа исследования базируется на материале отечественных публикаций, касающихся вопросов управленческого

консультирования в условиях образовательной организации: А.Я. Кибанова, В.М. Масловой, Н.А. Александровой, Б.А. Воронина, Н.Б. Фатеевой.

Противоречие: кадровый потенциал предприятий АПК оценивается, прежде всего, формальным образовательным уровнем специалистов и руководителей. Однако дальнейшая модернизация сельского хозяйства напрямую зависит от привлечения молодых высококвалифицированных специалистов на предприятия АПК.

Проблема: отток молодежи из сельской местности в города выступает ощутимым препятствием для формирования кадровой базы сельского развития.

Актуальность и недостаточная разработанность обозначенной проблемы определили тему выпускной квалификационной работы: **«Управленческое консультирование по совершенствованию подготовки и закрепления высококвалифицированных кадров для агропромышленного комплекса Свердловской области».**

В последние годы осуществляются определенные меры по стабилизации и наращиванию кадровой базы в отрасли: принимаются законодательные акты для закрепления специалистов и руководителей на предприятиях АПК путем осуществления всевозможного рода доплат. Предпринятые меры позволяют снизить только остроту кадрового вопроса в отрасли. В общем же, вопрос остается нерешенным, вследствие чего АПК страны все больше уступает в конкурентной борьбе зарубежным сельскохозяйственным производителям, снижая тем самым продовольственную безопасность России. Текущая управленческая ситуация в сельскохозяйственной отрасли не столь велика по сравнению с производственным персоналом. В связи с множествами сокращений работников, повышением цен на продукты питания, урезанием заработной платы, снижается число работников и в аграрной сфере тоже.

Наличие эффективной системы обеспечения предприятий АПК высококвалифицированными кадрами является одним из основных условий

развития аграрного сектора. Именно поэтому закрепление кадров в аграрной сфере имеет общегосударственное значение и относится к числу особо актуальных задач.

Цель данной работы: разработка алгоритма действий консультанта по формированию мероприятий по обучению и привлечению молодых специалистов в АПК Свердловской области.

Объектом исследования является управленческое консультирование в системе кадрового обеспечения АПК Свердловской области.

Предметом исследования является алгоритм деятельности консультанта по совершенствованию подготовки и закрепления кадров для АПК Свердловской области.

Задачи:

- изучение теоретических основ обучения и закрепления работников на предприятии;
- изучение кадрового потенциала среди молодых специалистов на примере Свердловской области;
- исследование причин влияющих на отток молодого населения из сельской местности;
- анализ факторов влияющих на выбор аграрной профессии.

Научная новизна рассматриваемой работы заключается в комплексном подходе к анализу состоянию обеспечения и подготовки кадров для АПК Свердловской области и составление алгоритма действий консультанта.

Методы исследования, использованные в работе:

- теоретические – изучение источников литературы: учебники, статьи;
- практические – экономико-статистический, сравнительный, расчетный;
- графический метод.

Исследовательская база – Министерство АПК и продовольствия Свердловской области, ФГБОУ ВО Уральский ГАУ, предприятия АПК Свердловской области.

Структура работы. Выпускная квалификационная работа содержит: введение, 2 главы, заключение, список источников и литературы из 59 источников. Текст работы проиллюстрирован 29 рисунками, 1 таблицами, 2 приложениями.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Проект «Агроклассы» - привлечение молодежи на село через ориентацию на получение профессий, востребованных в агропромышленном комплексе в нашем регионе.

Проект позволит студентам ознакомиться с наилучшим национальным опытом в области АПК, с аграрным законодательством и основами управления окружающей средой в рамках производства конкурентоспособных экологически чистых технологий и продуктов питания. В рамках курса студенты изучат основы маркетинга и организации коммерческой деятельности в различных правовых и организационных формах, в частности функционирования малых форм современной экономики и технологий. Целевая подготовка – это целевая контрактная подготовка специалистов, представляющая собой прием абитуриентов в рамках плана набора по отдельному конкурсу.

Основная задача целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием из числа лиц, обучающихся за счет средств федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации (далее именуется – целевая контрактная подготовка специалистов) – удовлетворение потребностей в высококвалифицированных кадрах предприятий, организаций и учреждений, в первую очередь тех, финансирование которых осуществляется за счет средств указанных бюджетов.

На современном этапе развития перед нами стоит важнейшая задача - необходимость повышения уровня качества общественного производства и

конкурентоспособности экономики. Это напрямую зависит от улучшения качества труда работников, то есть роста их квалифицированности. В первую очередь это требование относится к руководящим управленческим кадрам, которые организуют труд своих сотрудников.

Все регионы России сталкиваются с нехваткой кадрового потенциала на селе. Проблема в обеспечении высококвалифицированными кадрами стоит остро в аграрной сфере, сфере экономики и многих других.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

1.1 Понятие и общая характеристика управленческого консультирования

Перед руководителем организации (независимо от организационно-правовой формы хозяйствования и размеров) – встают вопросы: "Почему падает доход?", "Отчего падает сбыт продукции?", "Почему возникают конфликты между сотрудниками всех уровней?", "Что делать, если фирма развивается не так, как хотелось бы?"

Оказавшись перед такими проблемами, руководители организаций начинают предпринимать различные действия, чтобы вывести организацию из, так называемого, кризиса. Руководители реорганизуют отделы или создают новые, набирают новых сотрудников или увольняют старых. Даже в самых успешной фирме, часто руководитель чувствует, что наработанные алгоритмы больше не помогают справляться с возникшими трудностями, а когда выясняется, что у других фирм аналогичные проблемы, возникает оправданное желание списать все на неуправляемость российского рынка, несовершенные законы и жадных чиновников. Однако только ли социальные и политические проблемы являются причиной неудач современных бизнесменов в их попытках вывести организацию из кризиса или улучшить ее положение на рынке? Ведь для этого необходимо не только хорошо представлять себе правила выхода организации из трудного положения, но и владеть алгоритмом изменения проблем предприятия. Все это весьма специальные знания, которыми часто не обладают предприниматели. Лучше всего при возникновении трудностей немедленно обращаться к профессионалам, занимающимся выведением предприятий из кризиса и

имеющим опыт решения разнообразных проблем организаций. Такие специалисты называются консультантами по вопросам управления, или управленческими консультантами. Поскольку консультанты в основном не работают в одиночку, часто можно встретить термин "консультационные фирмы". Имеется великое множество определений управленческого консультирования.

Выделяется два основных подхода определяющие управленческое консультирование: во-первых, используется широкий функциональный взгляд на консультирование. Фриц Стееле определяет его так: "Под процессом консультирования я понимаю любую форму оказания помощи в отношении содержания, процесса или структуры задачи или серии задач, при которой консультант сам не отвечает за выполнение задачи, но помогает тем, кто ответствен за это".[3, с. 32-33]

Во-вторых, подход рассматривает консультирование как особую профессиональную службу и выделяет ряд характеристик, которыми она должна обладать. Согласно Лэрри Грейнеру и Роберту Метцгеру: "управленческое консультирование - это консультативная служба, работающая по контракту и оказывающая услуги организациям с помощью специально обученных и квалифицированных лиц, которые помогают организации-заказчику выявить управленческие проблемы, проанализировать их, дают рекомендации по решению этих проблем и содействуют, при необходимости, выполнению решений" [3, с. 32-33]

Многие авторы считают, что эти подходы являются взаимодополняющими.

В частности, Европейская Федерация ассоциаций консультантов по экономике и управлению (FEACO) дает следующее определение: "Менеджмент-консалтинг заключается в предоставлении независимых советов и помощи по вопросам управления, включая определение и оценку проблем и/или возможностей, рекомендацию соответствующих мер и помощь в их реализации". Такого же определения придерживается Американская

Ассоциация консультантов по экономике и управлению (АСМЕ) и Институт менеджмент-консультантов (ИМС). [9, с. 158]

Для того чтобы дать полную характеристику понятию консалтинговой деятельности необходимо проанализировать изменения существующих формулировок управленческого консультирования и изменения основных принципов консалтинговой деятельности с течением времени.

1 УК – высококвалифицированная помощь руководителям, направленная на улучшение работы организаций, которая оказывается независимыми экспертами, специализирующимися в определенной области.

2 УК – это профессия, её деятельностью является помощь руководителям в решении каких-либо проблем и во внедрении достижений науки и передового опыта.

3 УК – вид услуги, оказываемой независимыми от организации и профессионально подготовленными специалистами с задачей помочь руководителю организации в определении и практическом решении управленческих и производственных проблем.

4 УК – услуга, которая оказывается консультантом с задачей помочь предприятию в определении, анализе и практическом решении проблем.

5 УК – эффективная форма рационализации управления организацией, персоналом, предприятием, рабочим процессом и т.д. на основе использования научного и передового опыта.

6 Консалтинг – помощь профессионалом со стороны по управлению руководителям и персоналу различных организаций в определении и решении возникших у предприятия, руководства либо персонала проблем и функционировании их развития, осуществляемая в форме диагностики, рекомендаций и совместно разрабатываемых с клиентом решений.

7 УК – сервис, обеспечивающий клиента независимым и объективным советом, и предоставляемый специализированной компанией

или специалистом для идентификации и анализа управленческих проблем и возможностей компании-клиента.

Возникновение управленческого консалтинга было обусловлено постоянным поиском предпринимателями новых методов повышения эффективности производства, попытками со стороны специалистов управления найти коммерческое приложение своим способностям, логикой развития организационной науки и практики.

В связи с многообразием решаемых вопросов стали возникать различные виды управленческого консультирования, которые можно классифицировать по следующим признакам:

1. По объекту управления:

- общие вопросы управления (определение основных целей организации и бизнеса, деловой политики и стратегии, общего планирования, структуры и общего контроля деятельности организации);
- управление маркетингом (стратегия маркетинга, организация и управление сбытом, рекламой, изучением рынка);
- управление человеческими ресурсами и их развитие;
- управление производством, финансовой деятельностью (финансовая структура компании и анализ капитальных вложений).

2. По предмету управления:

- стратегическое, т.е. сконцентрировано на самых общих вопросах управления, корпоративной стратегии и т. п.

- ориентированное на решение более конкретных, частных проблем. Консультанты могут специализироваться на оказании услуг предприятиям отдельных отраслей: относящихся к сфере легкой промышленности или торговле, - или определенных форм собственности: частным или государственным организациям. [1, с. 45-49] Принято выделять разные подходы к консультированию. Подразделяют на:

- экспертное консультирование;
- консультирование по организационному развитию.

Особенностью экспертного консультирования является то, что консультант выступает с позиции специалиста, точно и твёрдо знающего, чем вызваны проблемы предприятия и что необходимо обеспечить для их решения. Данный подход бывает эффективен, когда совершенно чётко определена цель или руководитель хочет получить консультацию в той области, в которой он чувствует себя недостаточно грамотным и компетентным. Мотивом обращения за помощью эксперта обычно встаёт вполне понятное побуждение разделить тяжесть ответственности за судьбу организации, ощущение недостатка знаний и т.д. Возможным следствием взаимодействия с профессионалом может быть потеря чувства контроля над развивающимися событиями, возникновение деловой и личной зависимости от консультанта. И здесь очень многое зависит от профессионализма консультанта, который даст совет и сделает это в нужное время, необходимым образом и нужному лицу. Альтернативой экспертному считается консультирование по организационному развитию (или OD - консультирование - от английского термина Organizational Development - организационное развитие). OD-консультанты рассматривают любую организацию как уникальную систему, где изменение одного элемента влияет на изменение всех других. Особое место при OD-консультировании уделяется "человеческому фактору" - людям, которые и приводят в жизнь любые идеи изменений, возникшие у руководства. Такой подход предполагает учет интересов сотрудников и их потребностей.

Главное отличие OD-консультирования от экспертного состоит в том, что в первом случае консультанты ответственны только за саму организацию процесса изменений. Содержательная же сторона работы всегда остается прерогативой клиента и осуществляется руководителем организации, управленческой командой. Вся ответственность за принимаемые решения возлагается на самого заказчика, а не на независимого специалиста, сколь бы высококвалифицированным он не был. OD-консультанты считают именно

такое разделение ответственности принципиально важным для создания реальных и долговременных улучшений в работе фирмы. [6,с 8.]

Управленческое консультирование включает в себя два больших блока вопросов. Первый блок - это технологии ведения бизнеса. Разработка и внедрение новых наиболее подходящих для ситуации и целей предприятий систем управления.

В этом случае сама система может служить ограничением для дальнейшего развития предприятия, для его продвижения на новые рынки или в новой области производства. Кем же тогда выступают в данном ситуации консультанты?

Консультант – это инструмент в руках заказчика. Ни один консультант не вправе принимать какие-либо решения за предпринимателя, он не обладает этой интуицией относительно развития данного предприятия. Но консультант, если это опытный специалист, способен подобрать или разработать систему, обеспечивающую реализацию интуиции предпринимателя. А также он должен быть способен реализовать внедрение данной системы в контексте предприятия. [18, с.55-72]

Бизнес, чтобы развиваться требует новых форм организации работы как в области модернизации предприятия, так и в области информационных технологий, обеспечивающих получение актуальной информации для принятия решений, оценки рисков, в том числе для сохранения своей автономии.

А если помощь необходима самому предпринимателю, руководителю? Это происходит, когда руководитель не видит горизонта развития, когда однообразие выборов начинает обуславливать. Это также вопросы управленческого консультирования, но в этом случае требуются иные знания и опыт самих консультантов. В большей степени, конечно же, психология. Но не та психология, которая используется для больных людей, а та великая психология, которую использовали все великие полководцы, главнокомандующие, крупные предприниматели.

Это то, что необходимо, в случае стратегического планирования. Так как современная ситуация отличается в основном отсутствием новизны и стереотипностью решений.

Возникает второй блок вопросов управленческого консультирования - это люди, реализующие технологии, принимающие решения, выстраивающие отношения с клиентами - те, кто дает толчок развитию любому предприятию или создают проблемы для предприятия. В этом случае управленческое консультирование касается вопросов оценки компетенций данных сотрудников, как известно, включающих такие понятия как профессиональные и поведенческие компетенции, а также личностные характеристики.

Почему личностные характеристики так важны? Все крупные бизнесмены, руководители с большим опытом работы говорят о том, что легче обучить профессиональным знаниям, нежели исправить характерологические аспекты личности.

Такие вопросы в организации возможно решать через систему аттестации. Конечно, в этом случае консультанты работают в соответствии с целями, поставленными руководством компании. Любой проект, выполняемый в компании – это проектная группа, включающая консультантов и специалистов компании клиента, так как проект должен вписываться в бизнес, необходимо запустить эту внутренний импульс позитивного изменения. В этом смысле консультант работает и как личность и как специалист-техник.

Проведение управленческого консультирования не может проходить абсолютно безболезненно для команды, ведь человеку свойственно сопротивление любым, даже самым незначительным, изменениям. Поэтому крайне важно, какое значение руководитель придает самому проекту, и как определяет его важность перед сотрудниками. Основные сложности, возникающие на каждом этапе проекта, можно предвидеть и преодолеть, если вовремя распознать и подготовиться к ним.

Консультирование по вопросам управления или управленческое консультирование, является особой сферой услуг и составной частью инфраструктуры рыночной экономики. Это важная профессиональная служба, помогающая руководителям анализировать и решать стоящие перед их организациями практические задачи, а также перенимать чужой опыт.

1.2. Государственная экономическая поддержка подготовки и закрепления кадров в сельском хозяйстве на основе целевых программ

Государственная политика - деятельность органов государственной власти по достижению определенных целей и решению общественных проблем.

Государство стремится влиять или непосредственно управлять различными сферами общественной жизни путем использования административных, правовых, политических или экономических инструментов. Государственная политика в концентрированном виде выражает интересы социальных групп и классов, которые защищает государственная власть.

Государственная политика различается по функциям – внешняя и внутренняя, по времени – краткосрочная (текущая), долгосрочная, по направлениям – социальная, экономическая, иностранная и пр. [13].

Концентрированное выражение «сущность государства» находит воплощение в проводимой им политике – совокупности целей и задач, практически реализуемых государством, и средств, используемых при этом. Смысл государственной политики во многом предопределяет содержание и технологию государственного управления [10, с. 81].

В федеральном законе № 264-ФЗ от 29.12.2006г. «О развитии сельского хозяйства» (статья 5) дано определение государственной аграрной политики.

Государственная политика аграрного сектора представляет собой составную часть государственной социально-экономической политики, направленной на устойчивое развитие сельского хозяйства и сельских территорий. Под устойчивым развитием сельских территорий принято понимать их стабильное социально-экономическое развитие, увеличение объема производства сельскохозяйственной продукции, повышение эффективности сельского хозяйства, достижение полной занятости сельского населения и повышение уровня его жизни, а так же рациональное использование земель.

Основными целями государственной аграрной политики являются:

- повышение конкурентоспособности российской сельскохозяйственной продукции и российских сельскохозяйственных товаропроизводителей, обеспечение качества российских продовольственных товаров;
- обеспечение устойчивого развития сельских территорий, занятости сельского населения, повышения уровня жизни, оплаты труда работников, занятых в сельском хозяйстве;
- сохранение и воспроизводство используемых для нужд сельскохозяйственного производства природных ресурсов;
- формирование эффективно функционирующего рынка сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, обеспечивающего повышение доходности сельскохозяйственных товаропроизводителей и развитие инфраструктуры этого рынка;
- создание благоприятного инвестиционного климата и повышение объема инвестиций в сфере сельского хозяйства;
- наблюдение за индексом цен на сельскохозяйственную продукцию, сырье и индексом цен (тарифов) на промышленную продукцию (услуги), используемую сельскохозяйственными товаропроизводителями, и поддержание паритета индексов таких цен (тарифов).

Государственная политика аграрного сектора основывается на следующих принципах:

- доступность и адресность государственной поддержки сельскохозяйственных товаропроизводителей;
- доступность информации о состоянии государственной аграрной политики;
- единство рынка сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия и обеспечение равных условий конкуренции на этом рынке;
- последовательность осуществления мер государственной аграрной политики и ее устойчивое развитие;
- участие союзов (ассоциаций) сельскохозяйственных товаропроизводителей в формировании и реализации государственной аграрной политики.

Основные направления государственной аграрной политики:

- поддержание стабильности обеспечения населения российскими продовольственными товарами;
- формирование и регулирование рынка сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, развитие его инфраструктуры;
- государственная поддержка сельскохозяйственных товаропроизводителей;
- защита экономических интересов российских сельскохозяйственных товаропроизводителей на внутреннем и внешнем рынках;
- развитие науки и инновационной деятельности в сфере агропромышленного комплекса;
- устойчивое развитие сельских территорий;
- совершенствование системы обучения, подготовки и переподготовки специалистов для сельского хозяйства.

Достижение целей и задач государственной аграрной политики осуществляется с помощью проведения ряда мер в сфере государственного управления сельским хозяйством. Данное управление имеет свою специфику, которая предопределяется самим объектом управления.

Управление сельским хозяйством - это насыщенная и многогранная деятельность всех государственных органов, так как сами преобразования в сельском хозяйстве инициированы государством. Система управления

аграрной отраслью должна, обеспечивать проведение единой общегосударственной политики в решении проблем развития сельского хозяйства, тесную связку действий между ведомствами, отвечающими за свой участок работы. Она должна предусматривать четкое распределение полномочий и ответственности между различными уровнями руководства, а так же должна ориентироваться на органическое сочетание федеральных целевых программ с самостоятельностью, инициативой хозяйствующих субъектов в решении оперативных вопросов производства и сбыта продукции. И, наконец, эту систему управления следует приблизить к сельскохозяйственному производству, исключить из неё лишние звенья, сделать ее по максимуму результативной в том плане, что уполномоченные государственные органы должны преимущественно играть координирующую роль и воздерживаться от прямого администрирования [33, с. 35].

Наряду с федеральным законом «О развитии сельского хозяйства» от 29.12.2006 г. правовое регулирование реализации аграрной политики осуществляется на основе:

- Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента Российской Федерации №120 от 30.01.2010г.;
- Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации № 1662-р от 14.11.2008.

Особая роль в этой сфере отводится Государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации № 717 от 14.07.2012г.

Основные цели Государственной программы:

- Обеспечение продовольственной независимости страны в параметрах, заданных Доктриной продовольственной безопасности Российской Федерации.

- Воспроизводство и повышение эффективности использования в сельском хозяйстве земельных и других ресурсов, экологизация производства.

- Устойчивое развитие сельских территорий.

- Повышение конкурентоспособности российской сельскохозяйственной продукции на внутреннем и внешнем рынках на основе инновационного развития АПК, создания благоприятной среды для развития предпринимательства, повышения инвестиционной привлекательности отрасли.

- Обеспечение финансовой устойчивости товаропроизводителей АПК.

Государственную политику в аграрной секторе принято делить на:

- а) агропродовольственную политику, целью которой является обеспечение населения государства качественными, биологически полноценными, экологически безопасными продуктами питания в объемах соответствующих медицинским показаниям и произведенных на территории страны силами отечественных субъектов агропромышленного комплекса. Стратегической целью агропродовольственной политики является обеспечение продовольственной безопасности и продовольственной независимости Российской Федерации;

- б) социально-экономическая политика по устойчивому развитию сельских территорий, как места трудовой и хозяйственной деятельности аграрных предпринимателей, сферы формирования трудового потенциала для аграрной и сельской экономики, как среды обитания граждан страны проживающих в сельских населенных пунктах;

- в) кадровая и научно-технологическая политика, направленная на подготовку, повышение квалификации и переподготовку кадров от рабочих профессий до специалистов с высшим профессиональным образованием для организаций и предприятий АПК и индивидуальных аграрных

предпринимателей. Целью научно-технологической политики является переход АПК на инновационный путь развития и повышение на этой основе темпов роста производства, экономической эффективности, конкурентоспособности товаропроизводителей до уровня развитых стран, находящихся в аналогичных агроклиматических условиях, а также экологизация сельскохозяйственной деятельности и рациональное использование природных ресурсов, развитие биотехнологий.

Анализ состояния и динамики развития человеческого капитала с позиции образовательного и квалификационного уровня показал, что в аграрной сфере экономики имеет место неадекватность человеческого капитала заявленному переходу на инновационную стадию роста экономики. Это проявилось в дореформенный период и усугубилось в 90-е годы XX века. В настоящее время имеет место невосприимчивость образовательной системы в аграрной сфере к технологическому прогрессу, что обуславливает необходимость разработки и реализации комплекса мер, направленных на улучшение формирования и использования человеческого капитала на качественно новой основе.

На решение задач по подготовке и улучшению качественного состава аграрных специалистов влияют такие факторы как:

- морально устарела и слабо обновляется материально-техническая и учебно-методическая базы образовательных учреждений;
- недостаточное финансирование подготовки квалифицированных кадров;
- ослаблены связи образовательных учреждений с работодателями, снижена мотивация руководителей, специалистов и рабочих кадров к повышению квалификации;
- непрестижность работы в сельском хозяйстве, обусловленная низкой доходностью отрасли и слабой инфраструктурной обеспеченностью территорий, отсутствие у работников сельского хозяйства материальных возможностей и интереса к подготовке и повышению квалификации;
- несовершенны существующие методы оценки потребностей в

профессиональной подготовке кадров АПК, отсутствуют такие средства профессионального развития персонала предприятий АПК как профессиональная ориентация, планирование карьеры и работа с кадровым резервом, определение потребностей в профессиональном развитии кадров;

– постоянно снижается уровень жизни работников образовательных учреждений, их социальная незащищенность приводит к тому, что ведет к усиливающемуся выбытию из системы молодых высококвалифицированных ученых, преподавателей и мастеров производственного обучения, росту среднего возраста научно-педагогических кадров [8].

Формирование системы образования работников АПК в течение всей жизни как основы инновационного развития АПК включает развитие всех ступеней системы непрерывного профессионального образования с целью формирования у работников АПК и в целом сельского населения знаний, умений, навыков и моделей поведения, необходимых для инновационного общества и инновационной экономики.

Это общеизвестные проблемы, на решение которых должны быть направлены значительные финансовые средства.

В настоящее время действует Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации № 717 от 14 июня 2012 года).

Однако в ней нет полноценного раздела о кадрах.

Поэтому жизнь настоятельно требует принятия специальной Государственной программы подготовки высококвалифицированных кадров для АПК РФ на период до 2020 и последующие годы.

Опыт разработки подобной программы был в 2000 году, когда Министерством сельского хозяйства Российской Федерации и Министерством образования Российской Федерации был разработан проект Программы модернизации аграрного образования на 2001-2005 годы и на

период до 2010 года.

Эта программа не была принята и по настоящее время в стране отсутствует специальный нормативный правовой акт, определяющий стратегию развития аграрного образования.

К сожалению, не спешат решать эту задачу и органы государственной исполнительной власти в субъектах Российской Федерации.

Так, в Свердловской области в 2007 году была принята Отраслевая целевая программа «Обеспечение квалифицированными кадрами организаций АПК Свердловской области на 2008-2015 годы»; но ни один год эта программа не была обеспечена финансовыми или другими видами господдержки для высшего аграрного профессионального образования области.

Отсутствует со стороны области и финансовая поддержка вузовской аграрной науки, что отражается на разработке новых научных достижений и их инновационном внедрении в аграрное производство.

Проблема обеспечения высококвалифицированными кадрами субъектов АПК в связи со старением и выбытием кадров специалистов по иным причинам в самое ближайшее время будет обостряться.

Так, в Свердловской области все успешно функционирующие аграрные организации возглавляют руководители и главные специалисты предпенсионного или пенсионного возраста.

Лишь около 70% руководителей сельскохозяйственных организаций имеют высшее аграрное образование. Еще ниже процент с профессиональным образованием у специалистов хозяйств.

А ведь специальное аграрное образование не дань моде, а определяющий фактор в позитивном развитии аграрного производства на основе современных научно-технологических знаний и научных достижений в растениеводстве и животноводстве.

Учитывая эти факторы необходимо на федеральном уровне и на уровне субъектов РФ принять специальные комплексные государственные

программы подготовки и закрепления кадров молодых специалистов в организациях системы АПК.

Сегодня субъекты РФ, ссылаясь на Бюджетный кодекс, отказываются от экономической поддержки аграрного вуза, как федерального учебного учреждения.

Но, тем не менее, проблему необходимо решать и по-видимому необходимо инициировать внесение изменений и дополнений в федеральные законы, регламентирующие участие субъекта РФ в финансировании учебно-лабораторной базы и приобретения современных образцов сельскохозяйственной техники и оборудования для аграрных вузов страны.

Очевидно, что государственная кадровая политика в аграрной сфере должна приобретать серьезные изменения и из статического состояния перейти в стадию модернизации и активного позитивного развития.

Подготовка квалифицированных и востребованных кадров для АПК является значимым и актуальным вопросом для многих высших учебных заведений и проблемой для эффективных и передовых организаций АПК.

Современное социально-экономическое развитие страны требует значительных изменений в содержании и организации образования на селе. Качество подготовки молодых специалистов в сфере сельского хозяйства не должно отличаться от подготовки специалистов других сфер. В связи с этим необходим постоянный анализ потребности в молодых специалистах предприятий на селе, динамика трудоустройства специалистов по сферам АПК и мониторинг закрепляемости молодых специалистов на конкретных рабочих местах и уровни их социально-профессиональной адаптации.

1.3. Особенности закрепления кадров на сельскохозяйственных предприятиях

Проблема закрепления кадров в АПК по-прежнему остается острой.

Молодые и многообещающие кадры уезжают из маленьких городов, сёл и деревень, чтобы учиться, а в дальнейшем остаться жить и работать в мегаполисах. Отток молодежи в большие города начал принимать катастрофический характер, что привело к деградации многих деревень. Ключевой проблемой многих деревень и маленьких городков является не высокий уровень жизни. В сёлах большое количество перспективной и талантливой молодёжи, но далеко не всегда есть возможность для реализации потенциала.

Основными причинами переезда молодежи являются: отсутствие жилья, не востребованность, а также низкий уровень оплаты труда.

Все регионы России сталкиваются с нехваткой кадров на селе. Проблема с кадровым обеспечением стоит остро в аграрной сфере, сфере экономики и многих других. Однако, в сельском хозяйстве нехватка остра как ни в какой-либо другой отрасли.

Без решения проблемы закрепления кадров на селе, причем высококвалифицированных, невозможна эффективная реализация программ по развитию сельского хозяйства.

Методы закрепления кадров заключаются в предотвращении оттока молодежи и увольнения работников по собственному желанию, что обеспечивается выявлением и удовлетворением их трудовой мотивации, а также обеспечением адаптации вновь принятых работников (особенно в первые шесть месяцев их работы).

В целом эффективность предприятия зависит от квалификации служащих, их расстановки и использования, что влияет на объем и темпы прироста вырабатываемой продукции, использование материально-технических средств.

Закрепление кадровых ресурсов производится за счет комплексного анализа текучести кадров. Основная часть технологии работы должностных лиц организации по закреплению кадровых ресурсов координируется

специалистами кадровой службы. Особенности работы специалистов кадровой службы по закреплению кадров состоят, прежде всего, в совершенствовании процессов подбора и отбора кандидатов на вакантные должности, оформления найма, оценки и аттестации кадров, планирования и реализации деловой карьеры.

Содержание основных мероприятий по закреплению кадровых ресурсов организации может включать самые различные подходы, в частности совершенствование кадровых технологий, обеспечение кадрового роста работников, экономические меры по закреплению кадров, формирование здорового климата в подразделениях.

Экономические меры по закреплению кадров:

- непрерывное улучшение условий труда и быта работников, для привлечения молодых специалистов и повышения производительности труда;
- стимулирование наставничества как способа сокращения сроков адаптации новых работников, передачи накопленного опыта формирования организационной культуры, создание заинтересованности в преемственности поколений и профессиональных династий;
- рациональная система оценки и оплаты за количество и качество продукции, работ и услуг в соответствии с вложенными трудовыми усилиями, инновационным поведением и разумным рыночным риском;
- применение комплекса материальных и моральных стимулов за конкретные достигнутые результаты в труде с учетом квалификации и социального статуса работников;
- проявление внимания к людям, которые отработали в организации длительное время или весь свой трудовой стаж, после процедуры высвобождения.

Мероприятия по закреплению кадров в организации разрабатываются путем сопоставления затрат с ущербом от повышенной текучести кадров. В частности, уход из организации каждого профессионального работника может оказаться особо чувствительным, если он переходит в

конкурирующую организацию. Поэтому крупные компании предлагают особо ценным сотрудникам денежную компенсацию за то, что они в течение оговоренного времени после высвобождения не будут работать на конкурента.

Большинство людей стремится работать в стабильных и благополучных организациях, которые заботятся о своих сотрудниках как во время их трудовой деятельности, так и после выхода на пенсию, поэтому каждый из руководителей компании должен подчеркивать значимость каждого своего работника, внимательно относиться к проблемам своих подчиненных.

Необходимо проводить периодический анализ таких условий труда как часы работы, гибкость смен, рациональное использование оборудования, эргономику рабочих мест, состояние систем отопления, кондиционирования, освещения. Разработка мер по улучшению условий труда может включать внедрение более гибкого графика работы, оснащение рабочих мест новой удобной мебелью и современными средствами оргтехники.

Материальные стимулы должны быть значимыми и выборочными с учетом конкретных достигнутых показателей в труде, социального статуса работников и мнения актива трудового коллектива. Особенно чувствительные к материальным стимулам работники с невысокой квалификацией, умеренной заработной платой и неблагоприятными условиями труда.

Руководящий состав и специалисты высокой квалификации в большей мере предпочитают моральные стимулы, в том числе предоставление свободного режима труда и дополнительного свободного времени, путевки в исторические места и памятные подарки, которые нередко сочетают в себе материальные и моральные стимулы.

Одним из эффективных способов закрепления кадров за организацией, по опыту ведущих зарубежных фирм, служит проявление внимания к людям после процедуры высвобождения. Как руководство относится к тем, кто отработал в организации длительное время или весь свой трудовой стаж, показывает для действующих работников зрелость организационной

культуры и стимулирует также предпочитать свой трудовой коллектив поискам лучшего применения своих потенциальных способностей в других организациях.

Выводы по главе 1

Проведя теоретический анализ научно-исследовательской литературы по проблеме исследования, мы установили, что без решения проблемы закрепления кадров на селе, причем высококвалифицированных, невозможна эффективная реализация программ по развитию сельского хозяйства. В любой сфере всегда требуется пополнение молодыми прогрессивными специалистами, заинтересованными в продвижении своего дела. В современной России немаловажным является вопрос развития сельского хозяйства, возрождения сел и деревень, т.к. это очень важный и значимый сектор экономики.

ГЛАВА 2. УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПОДГОТОВКИ, ПРИВЛЕЧЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ КАДРОВ ДЛЯ АГРАРНОЙ СФЕРЫ

2.1. Характеристика системы АПК Свердловской области

АПК является важным и приоритетным сектором экономики Свердловской области. Площадь территории области - 194,3 тыс. кв. км или 1,14% от территории России. Земли сельскохозяйственного назначения - 4076,7 тыс. га или 21,0 % от всей территории Свердловской области, в том числе: сельскохозяйственные угодья – 2004,4 тыс. га (13,3%); пашня занимает – 1316,3 тыс. га (7,5%) территории и 56,7% в структуре сельскохозяйственных угодий. Свердловская область находится в 1,7 тыс. км к востоку от Москвы, на границе Европы и Азии, на пересечении трансконтинентальных потоков сырья, товаров, финансовых, трудовых и информационных ресурсов.

По данным Федеральной службы государственной статистики и данным Министерства АПК и продовольствия Свердловской области в 2016 году в области насчитывалось более 1400 агропромышленных предприятий, в том числе около 300 сельскохозяйственных организаций, более 750 крестьянско-фермерских хозяйств и более 500 предприятий, производящих пищевые продукты. Более 306 тыс. граждан ведут личное подсобное хозяйство. Численность населения – 4330,0 тыс. человек. Это 5 место среди субъектов Российской Федерации и самая крупная на Урале, в том числе сельское население – 671,9 тыс. чел. (15,5%). Плотность населения – 22 человека на 1 кв. км. Обеспеченность сельскохозяйственными угодьями и пахотными землями составляет 0,61 и 0,34 гектаров на 1 жителя. Доля валовой продукции сельского хозяйства Свердловской области в Российской Федерации -1,6%. Общая численность работников, занятых в сфере АПК на 01.01.2017 г составляет 25 тыс. человек (а это 5% от всего сельского населения области). Рейтинг производства сельскохозяйственной продукции

Свердловской области представлены в таблице 1.

Таблица 1. Рейтинг производства сельскохозяйственной продукции Свердловской области по итогам 2012 - 2015 гг.

	Место в УрФО	Место в РФ	Место в УрФО	Место в РФ	Место в УрФО	Место в РФ	Место в УрФО	Место в РФ
	2012 г.		2013 г.		2014 г.		2015 г.	
Валовое производство молока	1	7	1	9	1	9	1	9
Надой молока в расчете на корову (в крупных и средних сельхозорганизациях)	1	10	1	13	1	11	1	13
Производство мяса скота и птицы на убой (в живом весе)	2	9	2	10	2	13	2	15
Поголовье птицы	2	4	2	5	2	9		
Производство куриных яиц	2	5	2	3	3	4	2	4
Яйценоскость в расчете на курицу-несушку	2	2	2	3				

Анализ показателей за 2010-2016гг.: производительность труда, производство продукции, потребление основных продуктов питания представлены на рисунках 1-7.

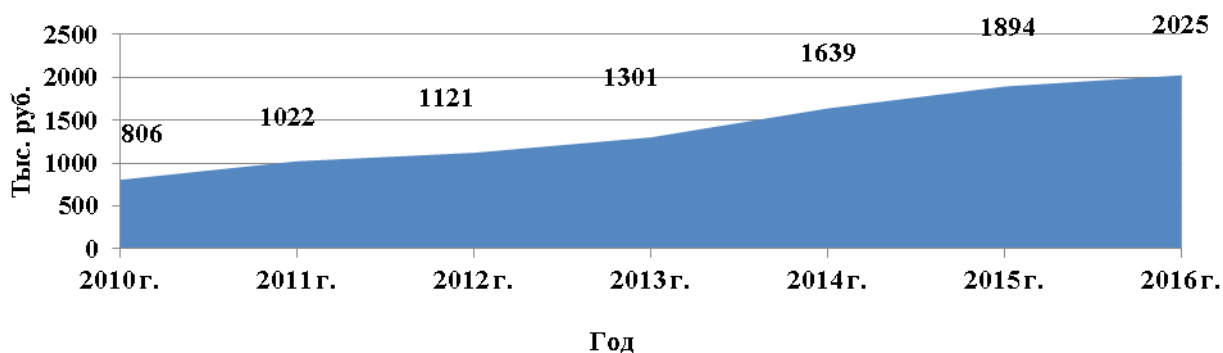


Рис. 1. Производительность труда в сельскохозяйственных организациях, тыс. руб. на 1 работника.

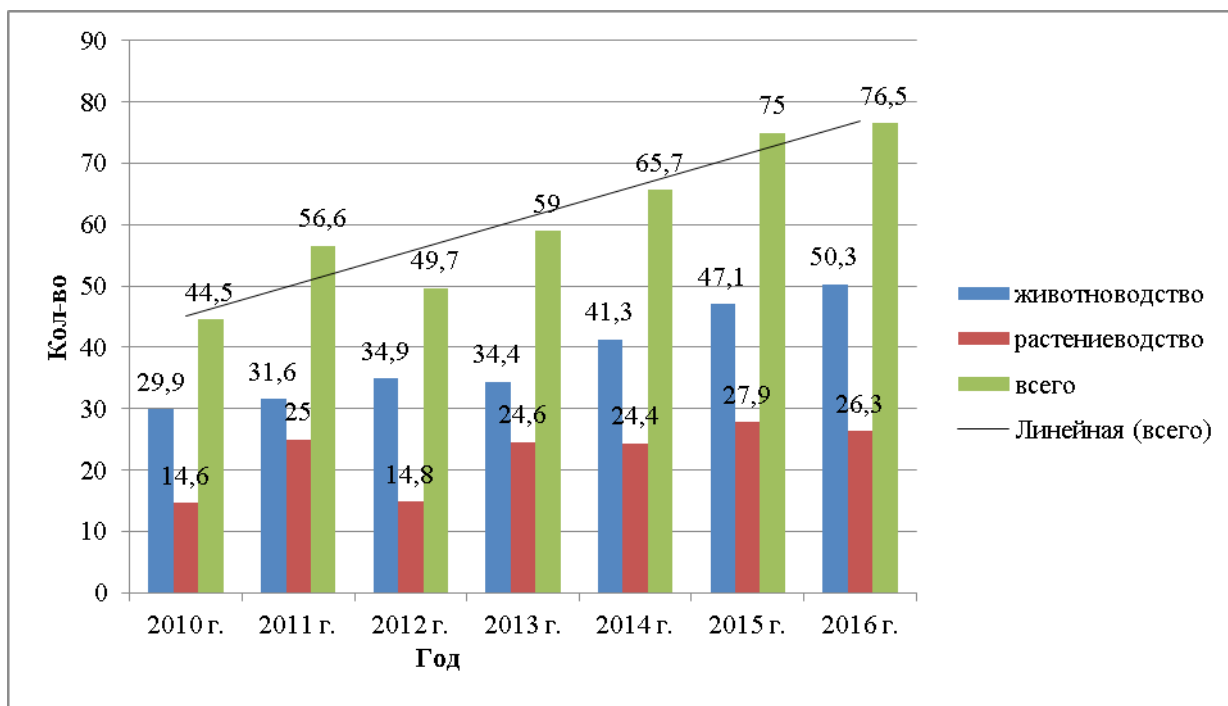


Рис. 2. Продукция сельского хозяйства в хозяйствах всех категориях

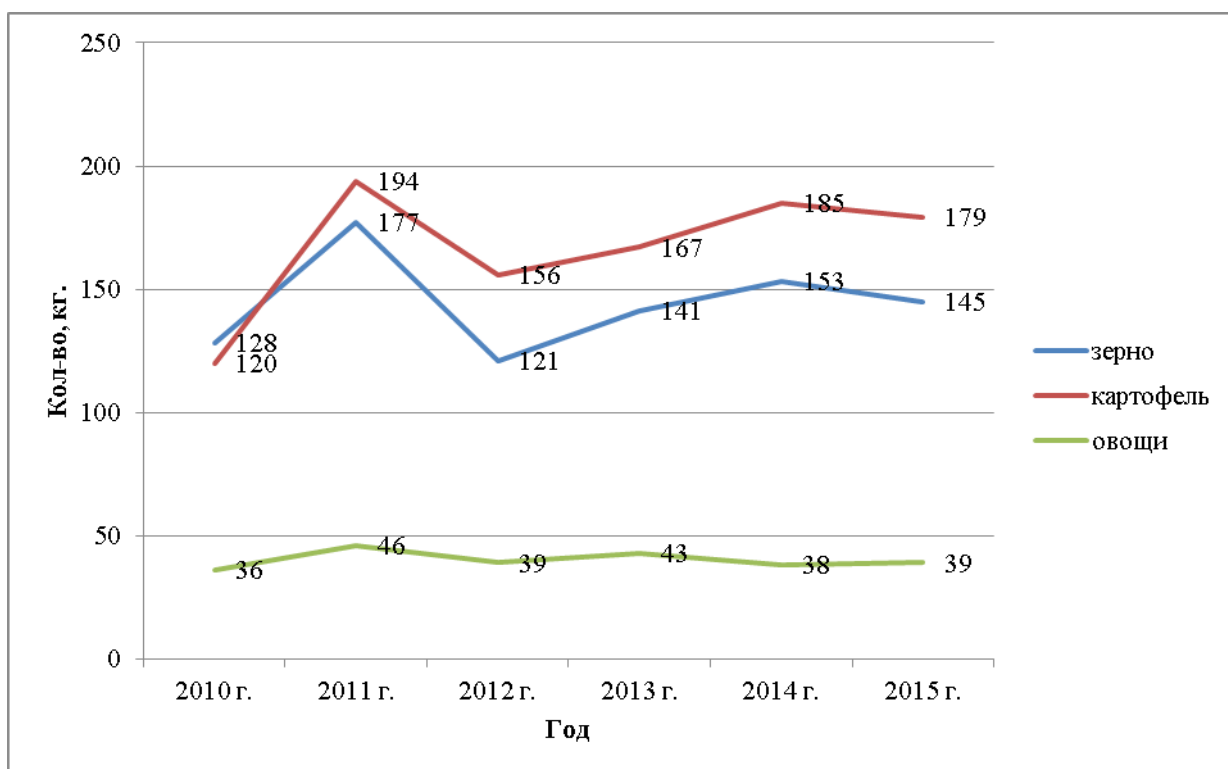


Рис. 3. Производство продукции растениеводства на душу населения в Свердловской области, (кг, штук в год).

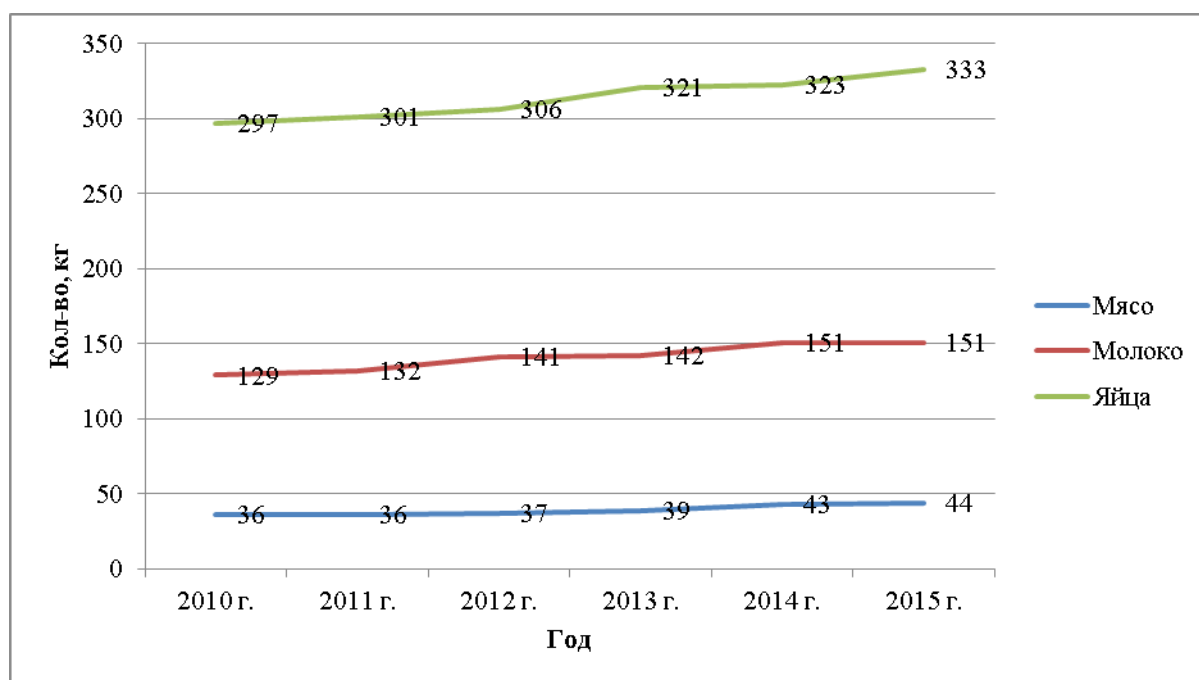


Рис. 4. Продукция животноводства

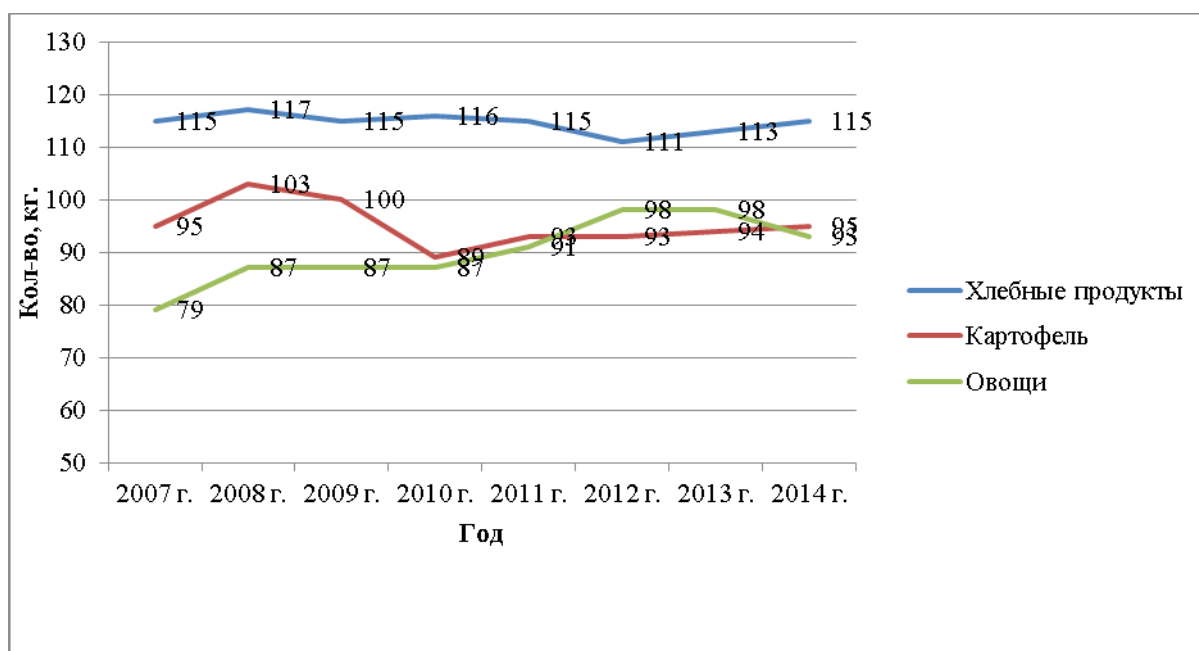


Рис. 5. Потребление основных продуктов питания на душу населения в Свердловской области, кг, штук в год. Продукция растениеводства

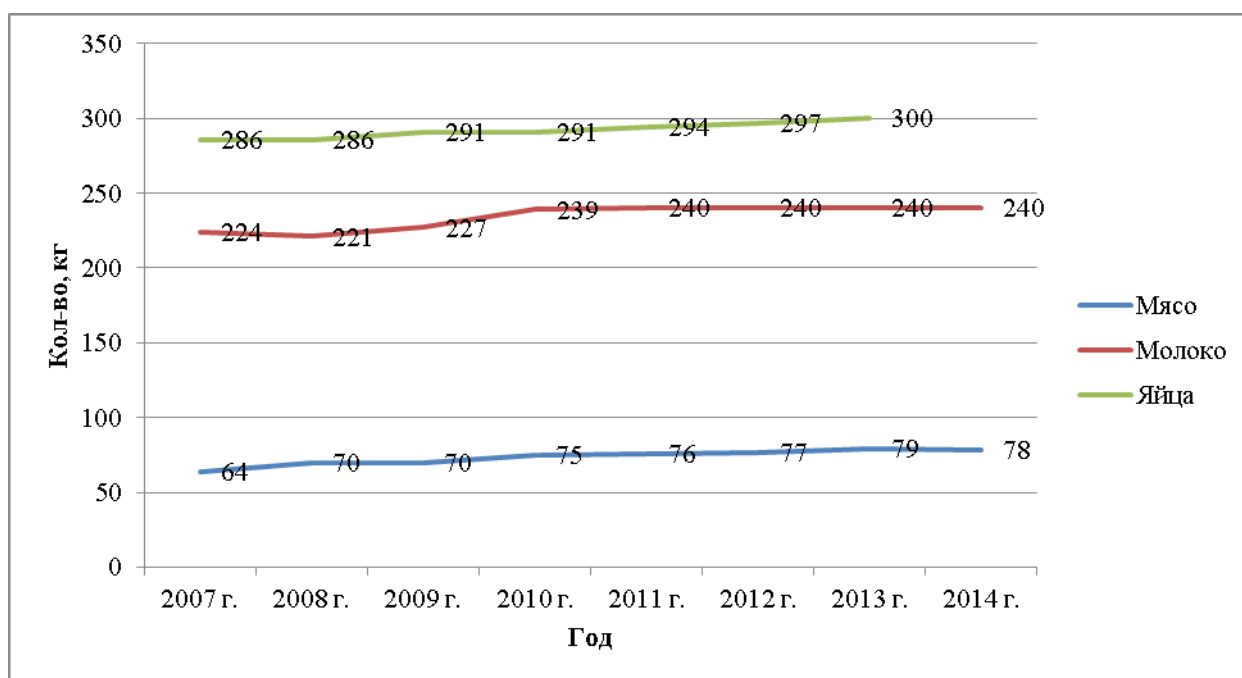


Рис. 6. Продукция животноводства.

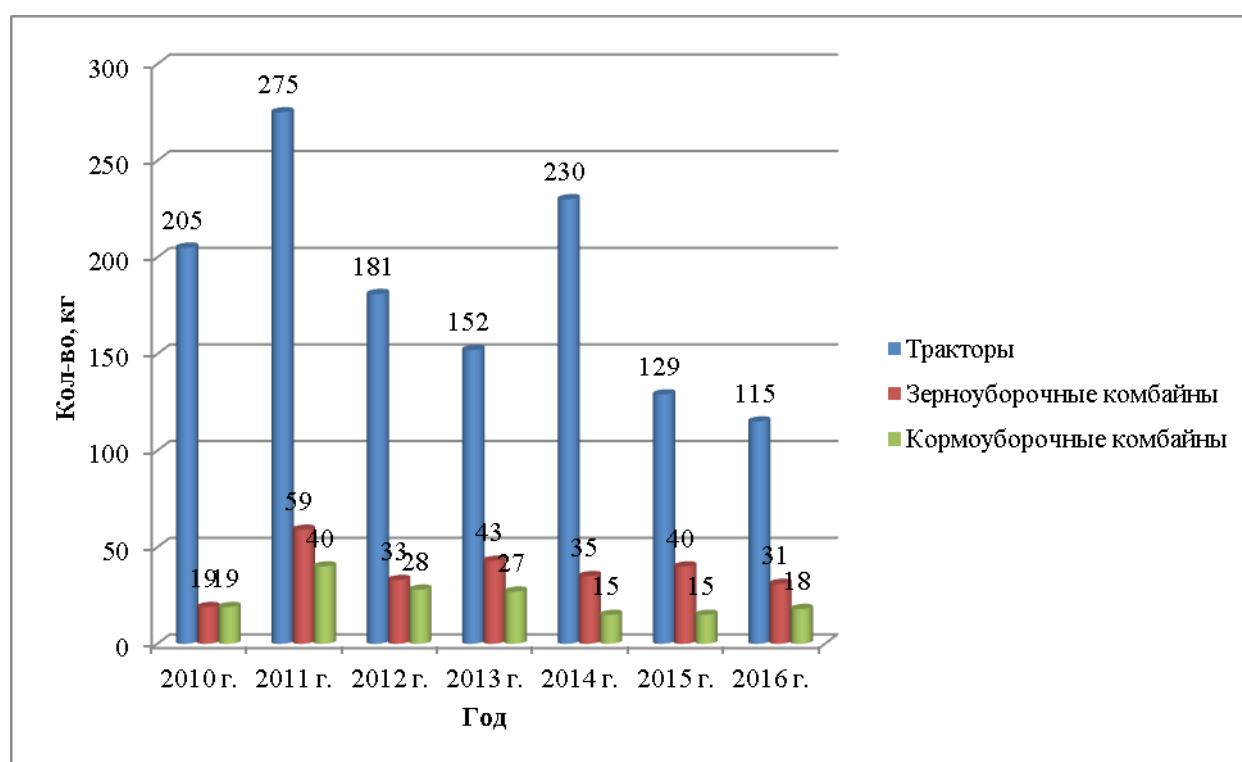


Рис. 7. Техническое перевооружение сельскохозяйственных товаропроизводителей (приобретение техники).

Посевные площади 2015 года в Свердловской области по категориям хозяйств: сельскохозяйственные организации – 660,8 тыс. га (76,3%); крестьянские (фермерские) хозяйства – 160,5 тыс. га (18,5%); хозяйства

населения - 45,1 тыс.га(5,2 %) представлены далее.

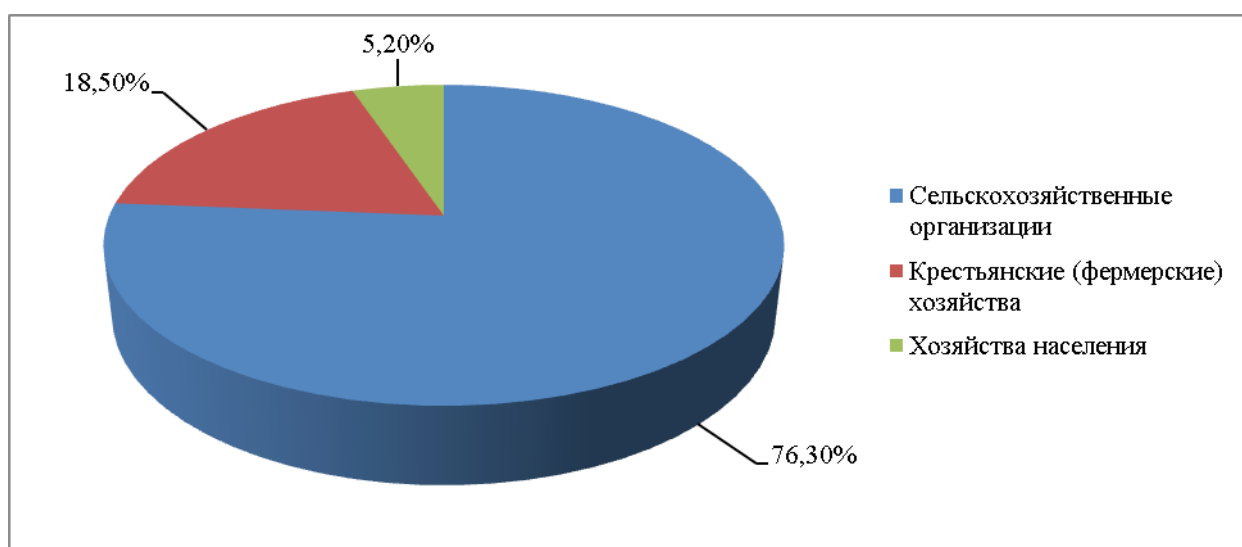


Рис. 8. Посевные площади 2015 года в Свердловской области по категориям хозяйств

Объемы производства продуктов питания в хозяйствах всех категорий Свердловской области с 2011 по 2016 г. представлено на рисунке 9-14.

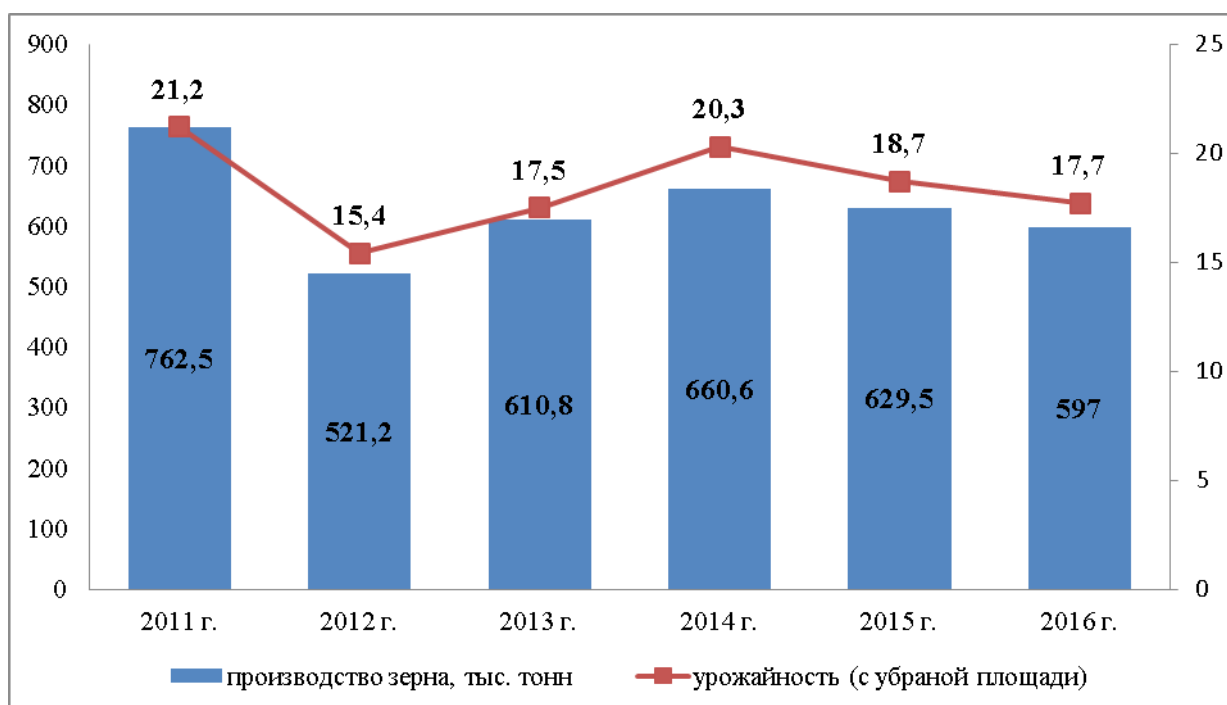


Рис. 9. Объемы производства и урожайность зерна в хозяйствах всех категорий.

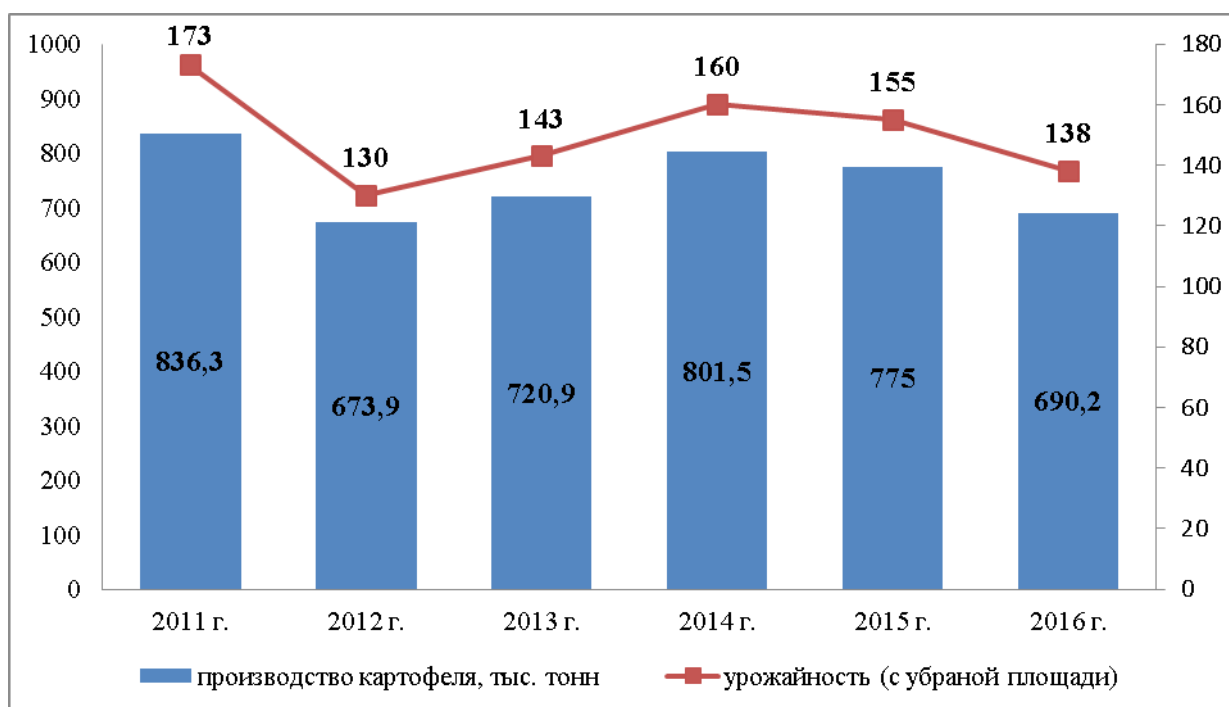


Рис. 10. Объемы производства и урожайность картофеля в хозяйствах всех категорий

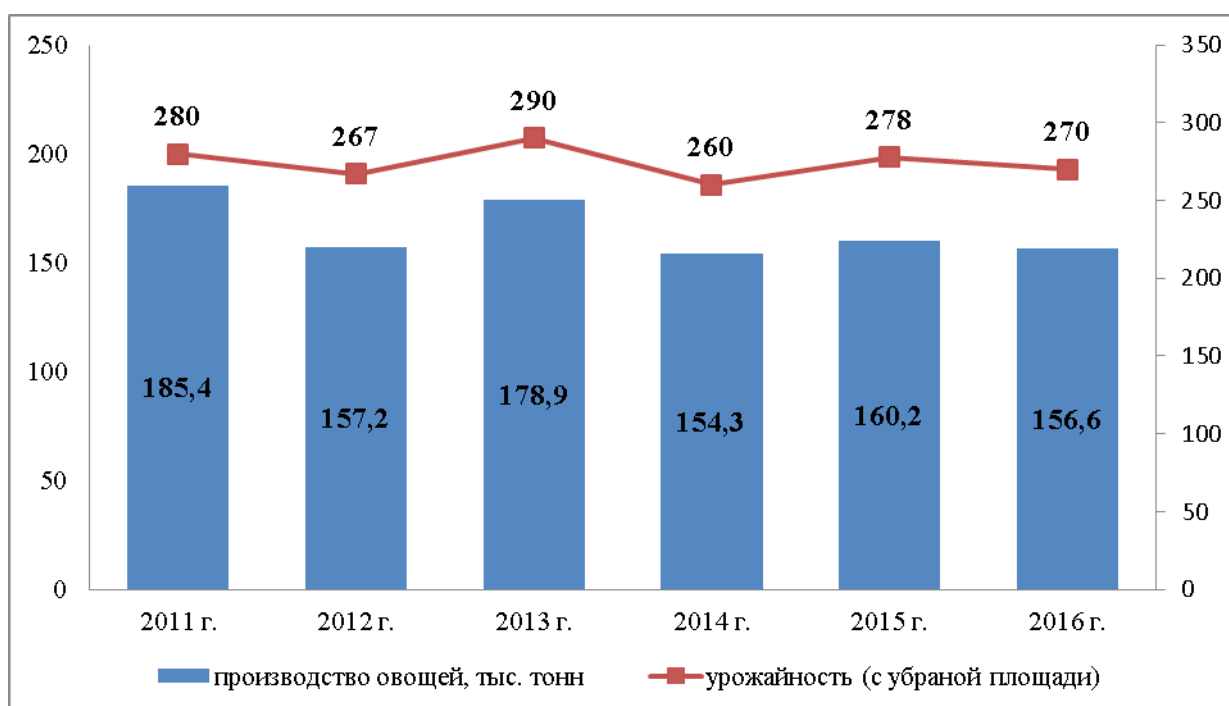


Рис. 11. Объемы производства и урожайность овощей открытого грунта в хозяйствах всех категорий



Рис. 12. Производство мяса скота и птицы на убой (в живом весе) в хозяйствах всех категорий.

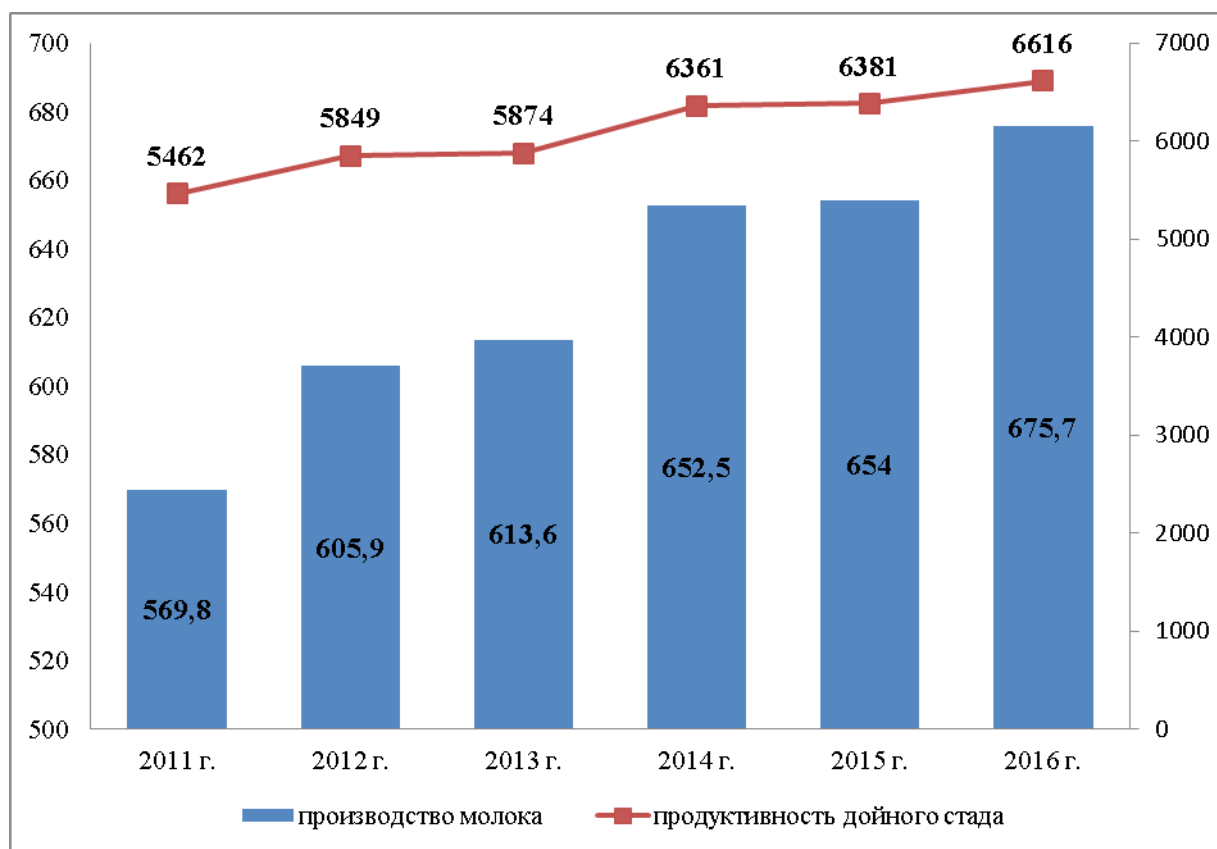


Рис. 13. Производство молока в хозяйствах всех категорий и продуктивность дойного стада

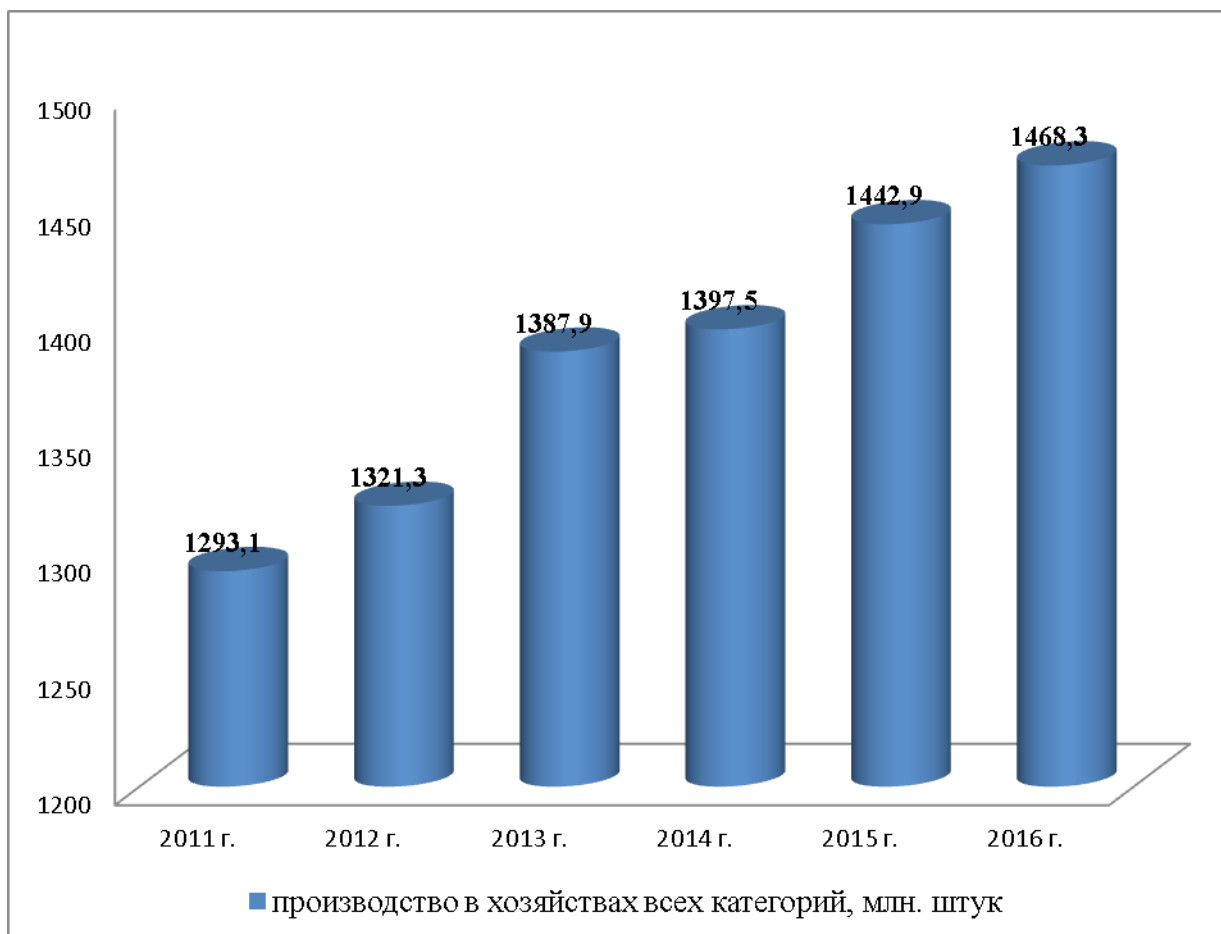


Рис. 14. Производство яиц в хозяйствах всех категорий

На представленных рисунках 9-14 можно наблюдать спад производства продукции растениеводства в сравнении с предыдущими годами, тогда как в отрасли продукции животноводства наоборот наблюдается увеличение производства в хозяйствах всех категорий.

Строительство и реконструкция объектов молочного животноводства в сельскохозяйственных организациях и крестьянских (фермерских) хозяйствах представлены на рисунке 15.

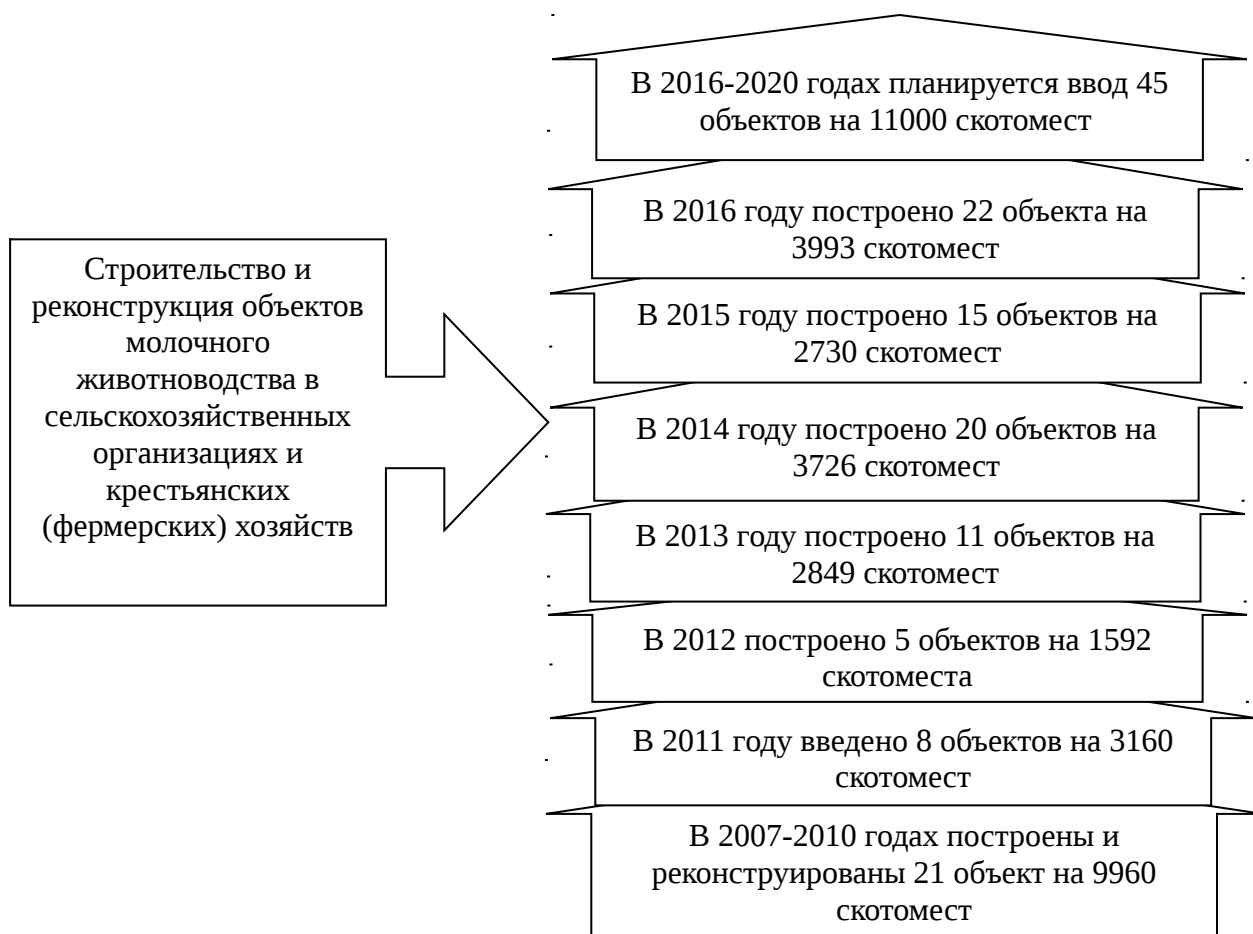


Рис. 15. Строительство объектов молочного животноводства

В виду непрестижности и низкооплачиваемого сельскохозяйственного труда, численность занятых в агропромышленном производстве ежегодно сокращается.

АПК Свердловской области с 2008 года развивается в соответствие с целями и задачами, определенными отраслевой долгосрочной целевой программой, которая сформирована в соответствие с основными направлениями приоритетного национального проекта «Развитие АПК» и Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008 - 2013 и 2013 - 2020 годы.

Улучшение финансовой ситуации позволило в течение 2010 - 2016 годов практически в 1.6 раза увеличить заработную плату работников сельского

хозяйства, результаты представлены на рисунке 16.

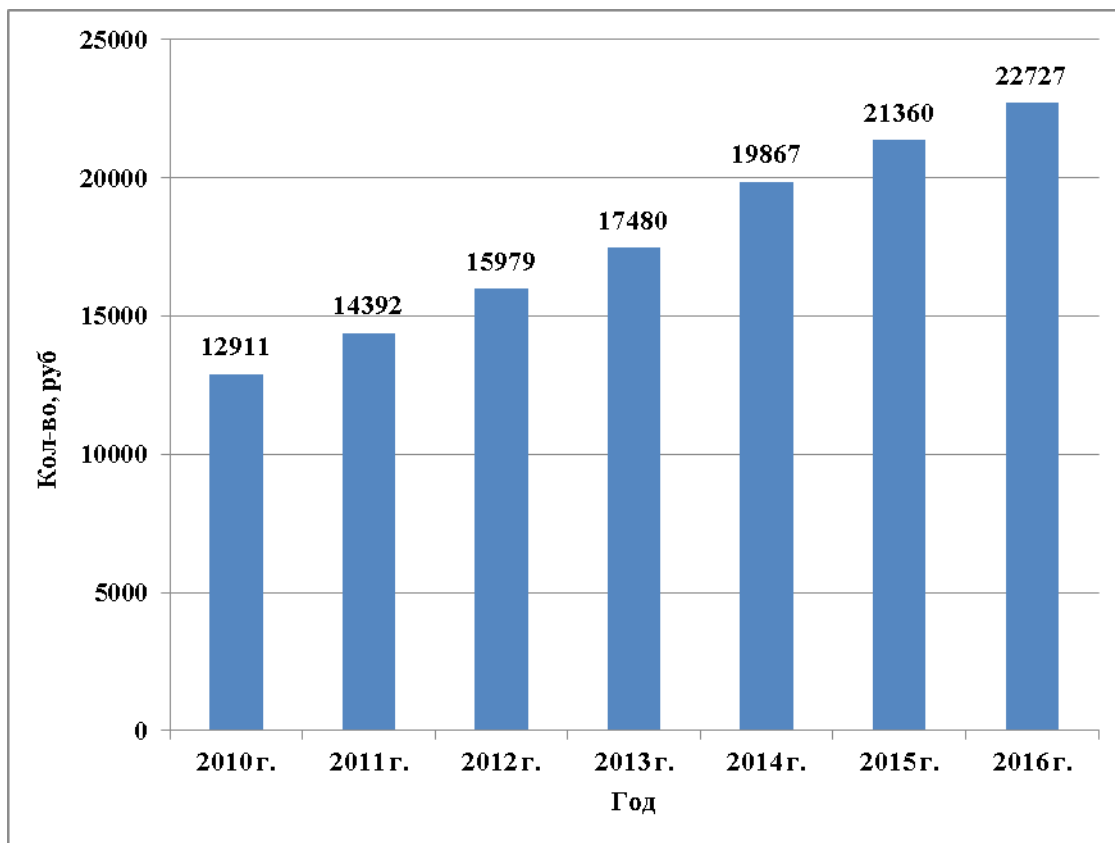


Рис. 16. Динамика среднемесячной заработной платы в сельском хозяйстве

Несмотря на то, что за 6 лет среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве области увеличилась в 1,5 раза, её размер, относительно средне областного уровня оплаты труда по всем отраслям экономики, составил в 2015 году 71 процент.

Однако, наряду с положительными тенденциями в развитии агропромышленного комплекса, существует ряд проблем, которые прямо или косвенно сдерживают развитие отрасли. Приведем ниже SWOT-АНАЛИЗ состояния аграрного сектора Свердловской области, который представлен на рисунке 17.

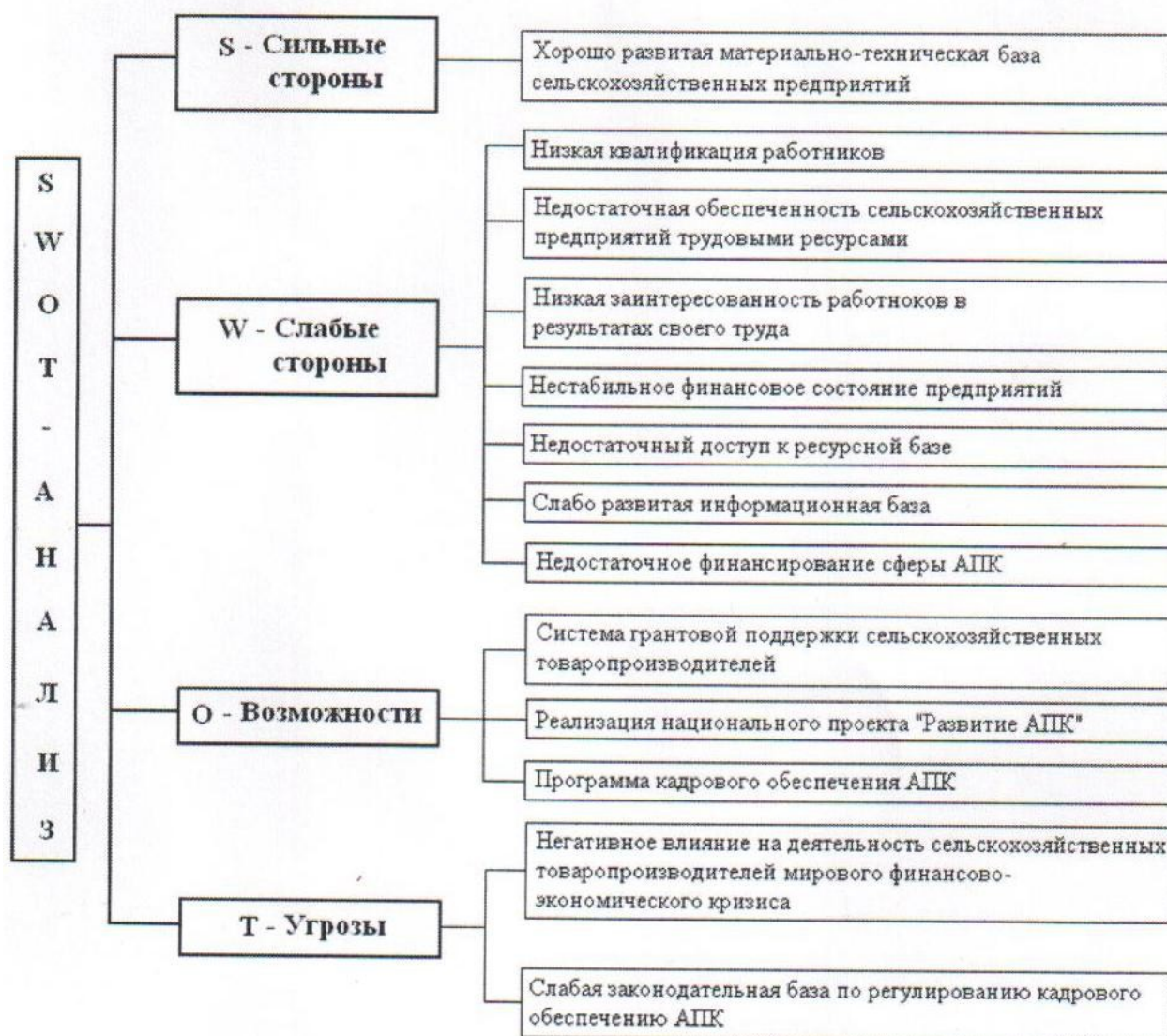


Рис. 17. SWOT - анализ состояния аграрного сектора Свердловской области

Слабые стороны:

- недостаток квалифицированных управленческих кадров и работников основных профессий, подготовленных к работе в новых условиях по причине низкого уровня и качества жизни в сельской местности и слабой мотивации труда;
- недостаточная конкурентоспособность отрасли вследствие технического и технологического отставания большей части предприятий;
- неэквивалентный межотраслевой обмен в связи с отсутствием государственного регулирования межотраслевых пропорций и жесткой

антимонопольной политики;

– сохраняющаяся экспансия продовольственного импорта, конкурентоспособность которого обеспечивается государственной поддержкой стран-экспортеров;

– ограниченный доступ сельскохозяйственных товаропроизводителей к рынку в условиях несовершенства его инфраструктуры и возрастающей монополизации торговых сетей;

– неустойчивое финансовое состояние значительной части предприятий, не позволяющее восстанавливать нарушенное воспроизводство производственного и ресурсного потенциала агропромышленного комплекса.

Проблемы отрасли в определенной степени решаются на уровне федерального Правительства и Правительства Свердловской области. Во-первых, сохраняется уровень государственной поддержки товаропроизводителей АПК за счет средств областного бюджета. Во-вторых, со значительной долей бюджетного участия решаются основные перспективные вопросы отрасли по переоснащению парка сельскохозяйственной техники, строительству современных производственных объектов, реконструкции и модернизации агропромышленного производства, улучшению генофонда животных, поддержанию почвенного плодородия, формированию системы обслуживания малых форм хозяйствования в АПК, закреплению молодых специалистов на селе.

2.2. Состояние кадрового обеспечения организаций АПК Свердловской области

Регулирование кадрового обеспечения АПК Свердловской области осуществлялось посредством реализации на территории области долгосрочной отраслевой целевой программы «Обеспечение Квалифицированными кадрами организаций агропромышленного комплекса

Свердловской области на 2008 - 2015гг.» (утв. Постановлением Коллегии Министерства сельского хозяйства и продовольствия Свердловской области от 21 декабря 2007 г №15 . Также основные положения обеспечения сельскохозяйственной отрасли кадрами прописаны в таких нормативных документах, как:

- Федеральный закон РФ «О развитии сельского хозяйства» от 29 декабря 2006 г №264-ФЗ (С изменениями и дополнениями от: 11 июня, 23 июля, 3, 30 декабря 2008 г., 5 апреля, 24 июля 2009 г., 25 июля 2011 г., 28 февраля 2012 г., 2, 23 июля 2013 г., 29 декабря 2014 г., 12 февраля 2015 г., 1 июля, 28 декабря 2017 г.);

- Постановление Правительства Свердловской области от 11 декабря 2012 г. N 1417-ПП "Об утверждении государственной целевой программы "Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Свердловской области" на 2013-2020 годы" (С изменениями и дополнениями от: 6 августа, 27 декабря 2013 г.)

- Федеральная целевая программа "Устойчивое развитие сельских территорий на 2014 - 2017 годы и на период до 2020 года"(утв. постановлением Правительства РФ от 15 июля 2013 г. № 598).

В сельском хозяйстве одной из насущных, требующей серьезного и глубокого изучения, стала проблема его кадрового обеспечения. Комплексный анализ сложившейся в АПК ситуации показывает, что одним из основных факторов стабилизации и развития сельскохозяйственного производства, обеспечения продовольственной безопасности России является более полное использование внутренних ресурсов и, прежде всего, человеческого ресурса. В условиях развития рыночных отношений, формирования многоукладной экономики, становления новых форм хозяйствования изменяются и возрастают требования к качественным характеристикам и профессиональному составу сельскохозяйственных кадров. Наряду с традиционными профессиями и специальностями возникает

спрос на менеджеров, маркетологов, предпринимателей, аудиторов, антикризисных управляющих. По мере повышения требований к рабочим кадрам, специалистам и руководителям возрастает необходимость в совершенствовании форм и методов их подготовки, создании эффективной системы непрерывного профессионального образования всех категорий работников.

Ни для кого не секрет, что источником пополнения трудовых ресурсов для сельскохозяйственных предприятий (и других сфер деятельности) является молодежь, а в частности выпускники высших и средних учебных заведений и выпускники школ.

В настоящее время, не смотря на ежегодную подготовку специалистов в аграрных учебных заведениях Свердловской области обеспеченность квалифицированными кадрами значительно не улучшилось. Следует предположить, что в аграрные учебные заведения идет, в основном, профессионально неориентированная молодежь, которая потом осознано, не идет работать в сельское хозяйство. Тем не менее, часть абитуриентов выбирают именно аграрное образование.

В организациях областного АПК очевидной становится проблема старения кадров и заметного оттока молодежи по причинам, прежде всего, социально-бытового характера. В связи с этим остро встает задача не только качественного образования, но и закрепления молодых специалистов в системе аграрного комплекса. В Уральском государственном аграрном университете во втором квартале 2016 года было проведено социологическое исследование среди студентов вуза. В результате анкетирования было опрошено 524 человека (2 и 4 курсы). Из них: 59,5% в возрасте 18-19 лет; 40,5% в возрасте от 20 и более лет.

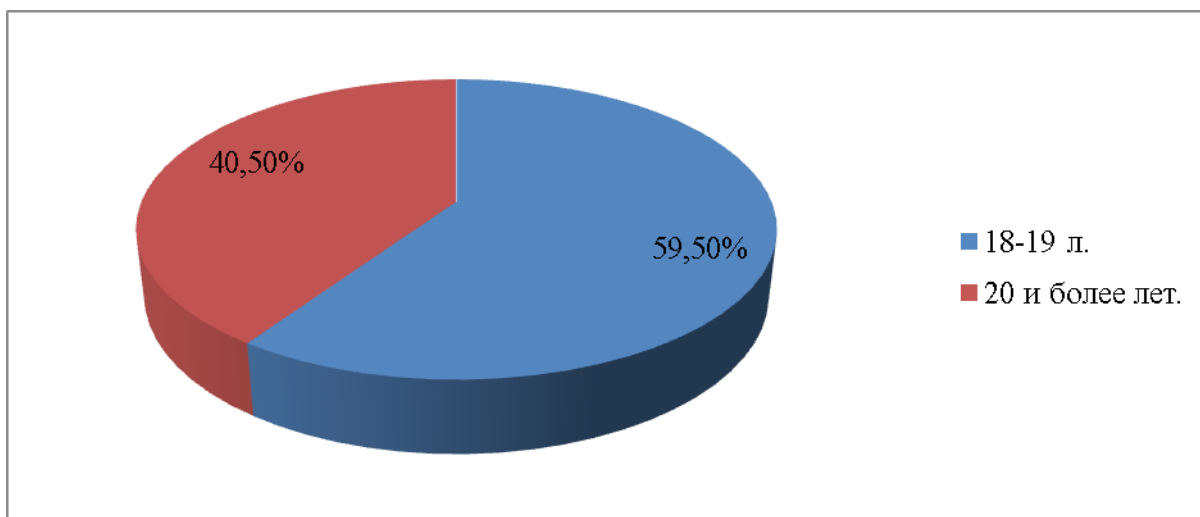


Рис. 18. Возрастная категория студентов, принимающих участие в анкетировании

Из них имеют постоянную регистрацию по месту жительства 29% на селе и 71% в городе.

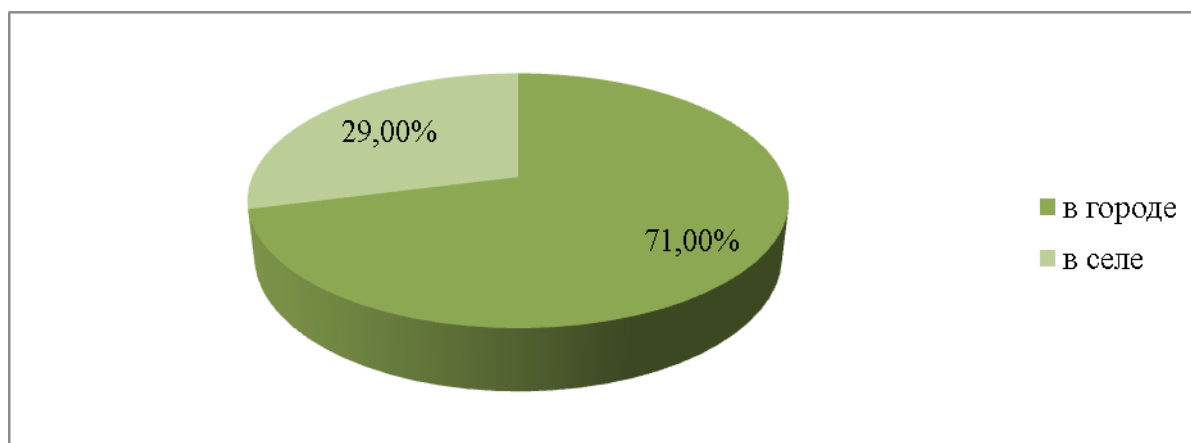


Рис. 19. Место жительства студентов, принимающих участие в анкетировании

На вопрос «Чем обосновано Ваше решение учиться в аграрном ВУЗе?» ответы распределились таким образом: 33,9% – заинтересованность в специальности; 8,9% – бюджетное место; 8,7% – низкая цена за обучение; 6,5% – обстоятельства; 42% – оставили вопрос без ответа.

В целом 33,9% проявили заинтересованность в специальности и это неплохой результат, но 42% – не дали ответа, это говорит о том, что у

молодежи нет определенности, кем бы они хотели работать и для чего получают высшее аграрное образование.

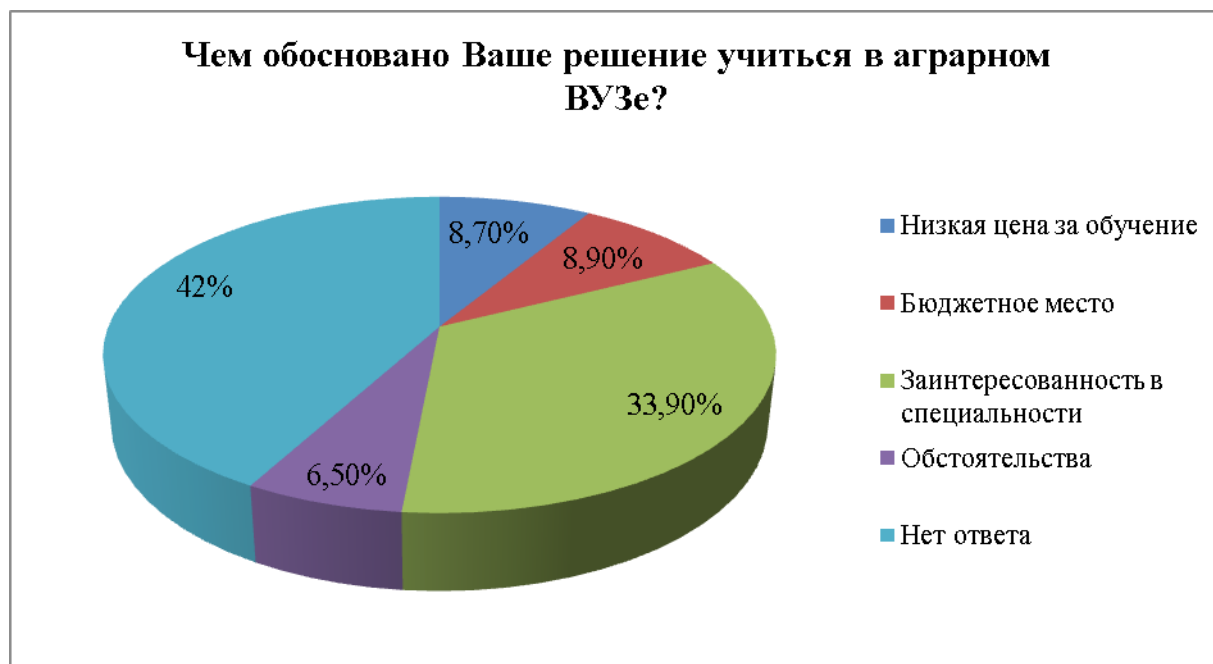


Рис. 20. Заинтересованность студентов в обучении в аграрном ВУЗе

На вопрос «Планируете ли Вы после окончания учебного заведения работать по с/х специальности?» ответы распределились так: 28% – ответили «да»; 30% – ответили «нет»; 41,9% – затрудняются с ответом.



Рис. 21. Трудоустройство выпускников аграрного ВУЗа

На вопрос «Причины, по которым Вы не собираетесь трудиться в с/х?» ответы распределились следующим образом: 70% – «интересует работа в другой сфере»; 14% – в сельском хозяйстве низкая заработная плата; 8% – «не интересно»; 4,5% – нет ответа.

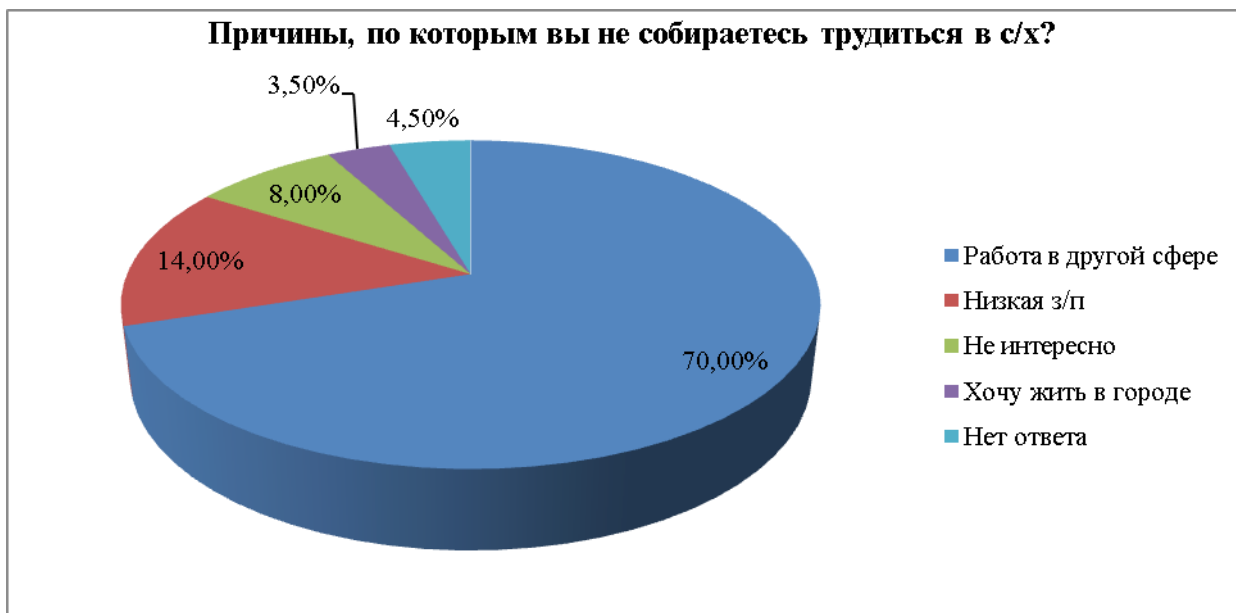


Рис. 22. Причины нежелания работать в сельском хозяйстве

Почему же многие абитуриенты идут в ВУЗы аграрного направления, а затем после его окончания пытаются найти работу в других отраслях народного хозяйства или государственных учреждениях? В основе нежелания студентов сельскохозяйственных и иных учебных заведений работать на селе лежат, прежде всего, проблемы социально-экономического характера: благоустроенное жильё, наличие в сельском поселении медпункта, дошкольного учреждения, школ и других объектов социальной инфраструктуры. Особое место занимают организация и оплата труда, уровень модернизации и технологическое состояние аграрного производства, например, роботизация, компьютеризация и другие инновации.

Согласно, программе «Обеспечение квалифицированными кадрами организаций АПК Свердловской области на 2008-2015 годы», работа по кадровому обеспечению реализовывалась в следующих основных направлениях:

- закрепление кадров в АПК посредством улучшения жилищных условий и материального стимулирования;
- целевая подготовка руководителей и кадров АПК высшего звена;
- расширена подготовка квалифицированных рабочих в образовательных учреждениях начального профессионального образования за счет работы со службами занятости на местах;
- повышение квалификации механизаторов, способных эффективно и качественно работать на современной энергонасыщенной самоходной сельскохозяйственной технике.
- доступности для сельской молодежи высшего профессионального образования, соответствующего требованиям рынка труда;
- развивающаяся система непрерывного сельскохозяйственного образования;
- формирование кадрового потенциала, путем возможности проходить учебные и производственные практики на лучших предприятиях агропромышленного комплекса Свердловской области;
- внедрение системы дистанционного обучения;

При этом главной целью программы, являлось повышение качества и эффективности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров с целью удовлетворения современной потребности в них агропромышленного комплекса, а также создание условий для их непрерывного профессионального роста. А задачами являлись:

- адаптация системы аграрного образования к современным требованиям АПК;
- оптимизация структуры и повышение уровня подготовки кадров;
- совершенствование содержания и технологий аграрного профессионального образования;
- создание системы непрерывного образования с головным интегратором;
- Уральским агропромышленным университетским комплексом;
- совершенствование отраслевой системы мониторинга кадрового обеспечения АПК и создание эффективных экономических механизмов закрепления специалистов с профессиональным образованием в

организациях АПК.

После 2015 года такая программа не разработана. Но она необходима нашей области. Программу необходимо разработать совместно с Министерством АПК и продовольствия Свердловской области, правительство области и Уральским государственным аграрным университетом.

2.3. Программа подготовки кадров для АПК, алгоритм действий консультанта и разработка положения об агроклассах.

Как мы уже говорили нехватка высококвалифицированных, молодых кадров в агропромышленном комплексе - проблема общероссийского масштаба. Уровень безработицы в селах гораздо больше уровня безработицы в городах. Сегодня селу нужен работник обладающий знаниями информатики, экономического анализа, биологических законов, агрономии и пр. Грамотные специалисты – залог эффективной, стабильной работы, дополнительная прибыль и надежное будущее предприятия, особенно профессионалы важны в условиях совершенствования технологий, на современных производствах. Проблема осложняется старением работающего населения. Большинство работодателей не прогнозирует перспективную потребность в кадрах, а также их подготовку и переподготовку, спрос направлен на получение готового высококвалифицированного, опытного специалиста.

Желание работать на селе отпугивает молодых специалистов такими факторами, как сезонный характер работы (весной, летом, осенью необходимо трудиться особенно интенсивно, в то время, как близкие друзья, знакомые едут на море), низкий уровень механизации труда (многие процессы проводятся вручную), труд не престижен, тяжел и низкооплачиваем, заработная плата зависит от объемов полученной

продукции и ее реализации (при одинаковом вложении труда может быть разный результат производства), неудовлетворительное состояние социальной сферы, отсутствие перспектив для детей, возможности для карьерного роста и отсутствие другой достойно оплачиваемой работы.

Молодежь сегодня смелая, энергичная, с высокой планкой стремлений и большим потенциалом. В отсутствии системы трудовой мотивации, профессиональной ориентации молодежи, низким уровнем заработной платы, условий труда, быта сегодня все меньше людей желает посвятить свою жизнь работе в сельском хозяйстве.

Сегодня органы государственной власти задачи трудоустройства и закрепления выпускников аграрных вузов в сельскохозяйственных организациях возлагают непосредственно на учебные заведения. Если следовать лозунгу сельхозтоваропроизводителей «от поля до прилавка», то, наверное, определенная логика в такой постановке вопроса есть.

Однако задача вуза, на наш взгляд, заключается, в большей степени, в качественном образовании будущих специалистов. Не овладев теорией, методами, технологическими приемами невозможно стать квалифицированным специалистом. А к вопросу трудоустройства и закрепления молодых специалистов в организации АПК на наш взгляд должно подключиться Министерство АПК и продовольствия Свердловской области.

При этом следует учитывать, что современное аграрное производство, хотя и не без трудностей, но переходит на инновационный путь развития. Инноватика же невозможна без науки, без внедрения научных разработок, технологической модернизации, новых достижений в селекции, племенном животноводстве и других сферах, необходимых для позитивного развития аграрного производства и, в целом, субъектов аграрного комплекса.

Эти факторы объективно требуют адекватного подхода к теоретической подготовке студентов современного аграрного вуза, но теория без практики мертва, поэтому жизнь настоятельно востребует более активного усилия в

учебном процессе специалистов аграрного производства. Среднее профессиональное и высшее образование сейчас находится в стадии реформирования профессиональных стандартов. Большое внимание должно уделяться практическому обучению. Представители отечественного аграрного бизнеса отмечают, что главными проблемами являются следующие: используемые образовательные программы оторваны от реальных практических задач, студенты не имеют опыта решения реальных практических задач, не в полной мере используются механизмы прохождения производственной практики, подготовки курсовых и дипломных работ, установление прямых связей между Вузами и работодателями.

С этой целью в Уральском государственном аграрном университете создаются филиалы кафедр непосредственно в организациях АПК. В качестве примера можно привести филиалы кафедр:

1. Интегрированная (базовая) кафедра на производстве ОАО «Больше-Истокское РТПС»;
2. Интегрированная (базовая) кафедра на производстве ООО «Молочный кит»;
3. Интегрированная (базовая) кафедра на производстве ЗАО АПК «Белореченский»;
4. Интегрированная (базовая) кафедра на производстве ООО «УГМК-Агро»;
5. Интегрированная (базовая) кафедра Садово-паркового и ландшафтного искусства Никитский ботанический сад республика Крым;
6. Интегрированная (базовая) кафедра Лекарственных и эфирномасличных культур Крымский институт сельского хозяйства;
7. Интегрированная (базовая) кафедра ОАО «Банк Москвы»
8. Интегрированная (базовая) кафедра техники и технологий в Белоярском многопрофильном техникуме.

Эта работа в Уральском ГАУ будет продолжаться и дальше, ибо только в тесной взаимосвязи теории и практики есть возможность подготовить наиболее квалифицированного и востребованного на рынке труда в аграрной сфере специалиста.

Но не надо забывать, что сельскому хозяйству нужны и рабочие кадры.

Одним из важнейших факторов, влияющих на развитие экономики, является уровень квалификации рабочей силы.

В промышленно развитых странах Европы и Америки доля высококвалифицированных рабочих составляет 45% в общей массе трудящихся, тогда как в России всего 5%. С 2013 по 2025 год будет наблюдаться кадровый кризис при увеличении численности граждан пенсионного возраста [12].

Во времена существования Советского Союза рабочие специальности были в почете, существовали трудовые династии рабочих, часто сын с отцом вместе работали на комбайне или тракторе, бывало, что и дед трудился с ними, труд комбайнера был престижным, не считали, что на таких должностях работают люди только с недостатком образования, их труд достойно оплачивался, уровень жизни не отличался от других. В 90-е годы модными стали другие профессии, рабочие специальности перестали быть привлекательными, в результате процесс производства сельскохозяйственной продукции деградировал из-за недостатка высококвалифицированных рабочих.

Поручения Президента России, Правительства России нацеливают на изменение сложившейся ситуации:

- 1) осуществить серьезные перемены на рынке труда квалифицированных рабочих;
- 2) создать рабочую аристократию;
- 3) включить квалифицированных рабочих в национальную систему профессиональных квалификаций;
- 4) осуществлять подготовку рабочих, которые должны стать ответственным исполнителем сложных и меняющихся технических регламентов [12].

В последние годы аграрный сектор экономики стал одним из приоритетных в стране. Подъём региональной экономики АПК во многом зависит от кадрового обеспечения с/х производства. Как показывает анализ,

обеспеченность отрасли профессиональными кадрами, как в качественном, так и в количественном отношении еще не соответствует стоящим перед ней задачам. В силу специфики аграрного производства и условий жизни в сельском хозяйстве кадров всегда не хватало. По данным НИИ ВШЭ в целом по России менее 10% выпускников, изучавших сельскохозяйственные науки, трудоустраиваются по специальности. Работа на селе не всегда достойно оплачивается. На 2016 год средняя заработная плата, предлагаемая сельскохозяйственными предприятиями для рабочих специальностей в Свердловской области, составляла 22727,00 рублей, жилье предоставляет примерно половина работодателей. Нехватка кадров наблюдается не только в отдаленных районах от столицы Урала, но и в близлежащих поселках к городу Екатеринбургу.

Восстановление аграрного производства, продовольственной безопасности и независимости страны является сегодня приоритетной задачей государственной политики на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации. В формировании и реализации такой политики, наряду с критическим осмыслением отечественного опыта, исключительно важное значение имеет изучение положительного опыта стран, имеющих многолетнюю историю эффективной агропродовольственной политики, позволившей им не только освободиться от импорта, но и перейти в число стран – стабильных экспортеров продовольствия [13, с.51]. Поэтому приоритет в отрасли АПК сегодня отдается кадрам, обладающим высокой квалификацией.

Основным источником кадров для сельского хозяйства Свердловской области является ФГБОУ ВО Уральский ГАУ, в его составе имеется факультет среднего образования. В целях повышения качества обучения и в связи с модернизацией и развитием производства осуществляется опережающее обучение, постоянно совершенствуется учебно-материальная база, оснащаются учебно-производственные мастерские, лаборатории, применяются инновационные педагогические технологии, к преподаванию

привлекаются практики, прошедшие все ступени профессии. Однако для создания высококвалифицированного специалиста требуется еще и обратная связь от сельхозтоваропроизводителей, которые должны высказать свои потребности к уровню квалификации специалиста.

Немаловажным является то, что управленческое консультирование по моделированию образовательного процесса предполагает, что без активного участия со стороны клиента невозможно добиться успешных результатов в процессе изменения подготовки и привлечения кадров, так как процессный консультант помогает не только сделать работу, но и изменить те технологии и методы, с помощью которых сотрудники образовательной организации выполняют работу. Для получения таких результатов консультативной деятельности должен быть выбран правильный алгоритм консультирования.

Проанализировав все эти особенности, мы получим следующий алгоритм:

- 1) формулирование проблемы, связанной с оттоком молодого населения из сёл;
- 2) выявление особенностей образовательного учреждения, предприятий АПК;
- 3) анализ показателей увлечённости студентами своей будущей специальностью;
- 4) выявление и формулирование слабых и сильных сторон, возможностей и угроз для обеспечения организаций АПК молодыми кадрами;
- 5) разработка плана мероприятий по привлечению абитуриентов в Уральский ГАУ, привлечению молодых высококвалифицированных специалистов на предприятия АПК;
- 6) утверждение плана мероприятий по подготовке кадрового потенциала АПК Свердловской области;
- 7) внедрение плана мероприятий в образовательном учреждении, предприятиях АПК Свердловской области;

8) контроль результатов консультационной деятельности.

На основе анализа вышеизложенного можно представить следующий алгоритм управленческого консультирования по моделированию кадрового потенциала для АПК Свердловской области, включающий 5 этапов:

1 этап – предварительный этап: обеспечивает подготовку продукта консультирования и контакт с потенциальным клиентом на основе проведенной диагностики текущего состояния процесса моделирования подготовки и привлечения кадров;

2 этап – проектный этап: призван обеспечить формирование предварительной модели привлечения абитуриентов в Уральский ГАУ, привлечения выпускников на предприятия АПК на основе анализа клиентской информации;

3 этап – этап выработки решений: заключается в создании проекта Положения о создании и функционировании агрокласса в общеобразовательных школах Свердловской области процесса;

4 этап – этап внедрения: представлен процессами сопровождения и контроля процесса на основе анализа предварительного результата;

5 этап – этап оценки: связан с анализом нового состояния образовательной организации при внедрении проекта Положения о создании и функционировании агрокласса в общеобразовательных школах Свердловской области процесса.

В Уральском государственном аграрном университете в 2016 году был проведен социологический опрос студентов на предмет выбора профессии. Общее количество опрошенных студентов составило 500 человек. Средний возраст анкетированных — 21 год.

По результатам анкетирования можно судить об увлеченности молодежи сельским хозяйством. На первый вопрос о выборе специальности более половины студентов показали заинтересованность в выборе профессии, из них 35% опрошенных студентов ответили, что заинтересованы в будущей

профессии, 13% - специальность дает возможность хорошо зарабатывать, а 9% мечтали с детства.



Рис. 23. Почему вы выбрали данную специальность

По результатам анкетирования можно судить об увлеченности молодежи сельским хозяйством. На первый вопрос о выборе специальности более половины студентов показали заинтересованность в выборе профессии, из них 35% опрошенных студентов ответили, что заинтересованы в будущей профессии, 13% - специальность дает возможность хорошо зарабатывать, а 9% мечтали с детства.

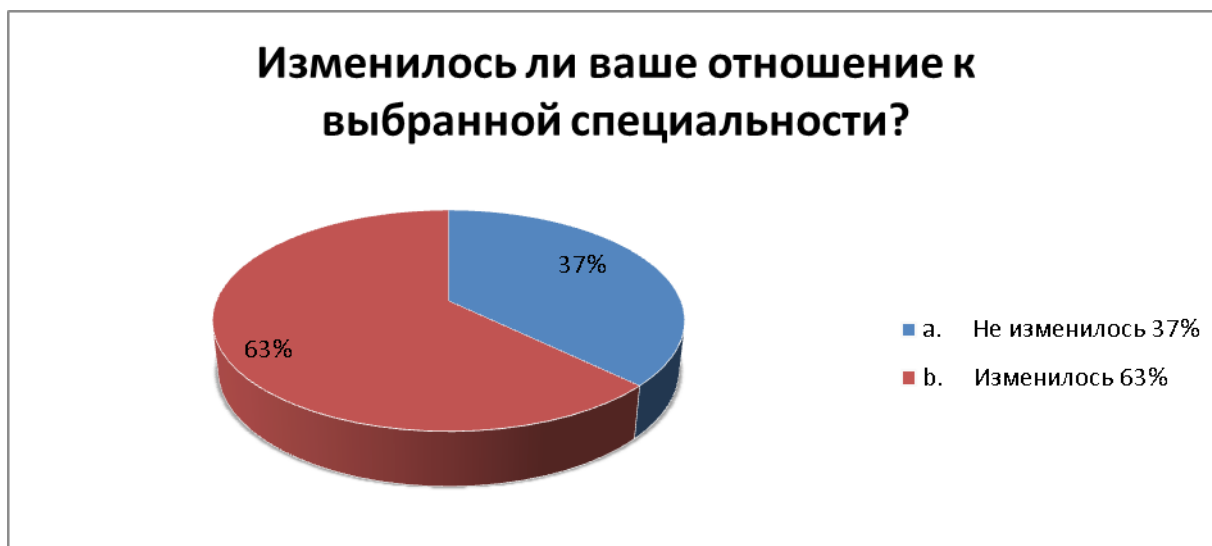


Рис. 24. Изменилось ли ваше отношение к выбранной специальности

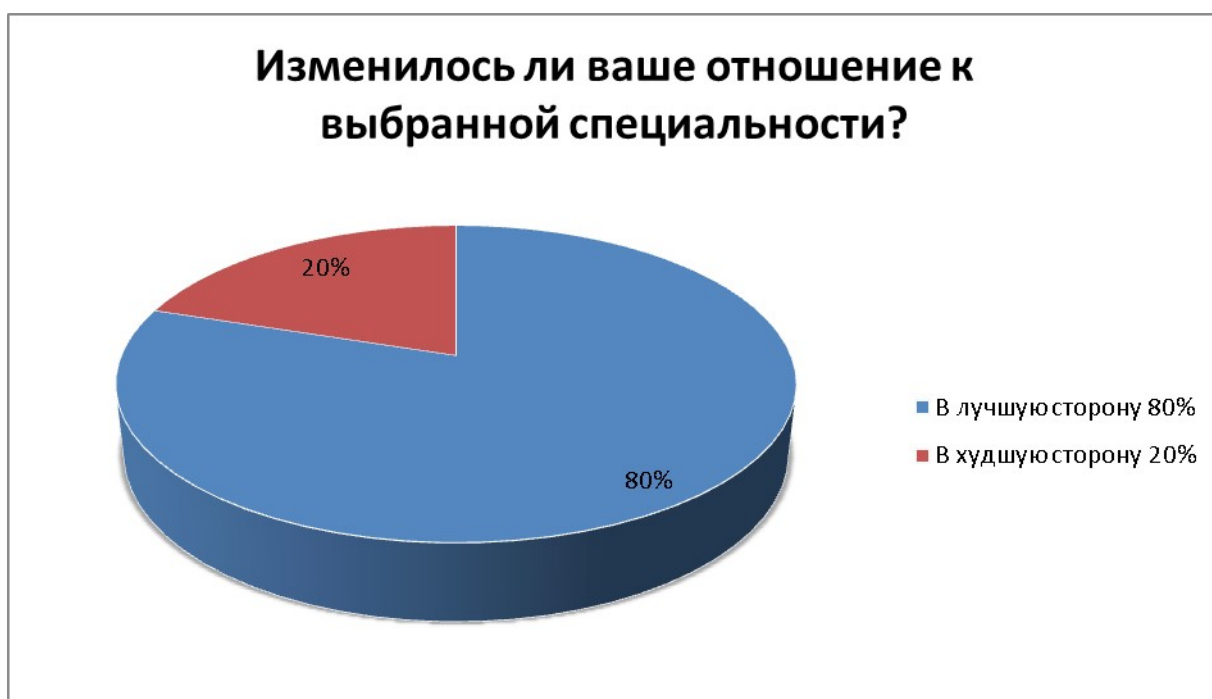


Рис. 25. Изменилось ли ваше отношение к выбранной специальности

Несмотря на негативные ответы 1 вопроса анкетирования после поступления в ВУЗ у 63% студентов кардинально меняется мнение о выборе своей специальности и дальнейших перспективах работы в сельском хозяйстве. Из них 80% поменяли свое отношение в лучшую сторону.



Рис. 26. Работаете ли вы

На вопрос «Работаете ли Вы?» ответы распределились следующим образом: 68% - нет, 26% - да, но не по специальности, 6% - да, по специальности.

Во время обучения в ВУЗе многие студенты подрабатывают, что непременно может сказаться на успеваемости, особенно если работа не связана со специальностью. Для внедрения и качественного обслуживания новейших технологий на производстве будущему специалисту нужны знания и практика, полученные во время обучения в ВУЗе. В целом, исходя из ответов на данный вопрос, можно сказать, что 68% студентов занимаются только учебой, а значит, на производство придут высококлассными специалистами с багажом знаний. Но учебный процесс должен быть построен на практикоориентированности. Практические занятия должны проходить в большей степени на производстве. Ситуационные задачи должны рассматриваться на занятиях.

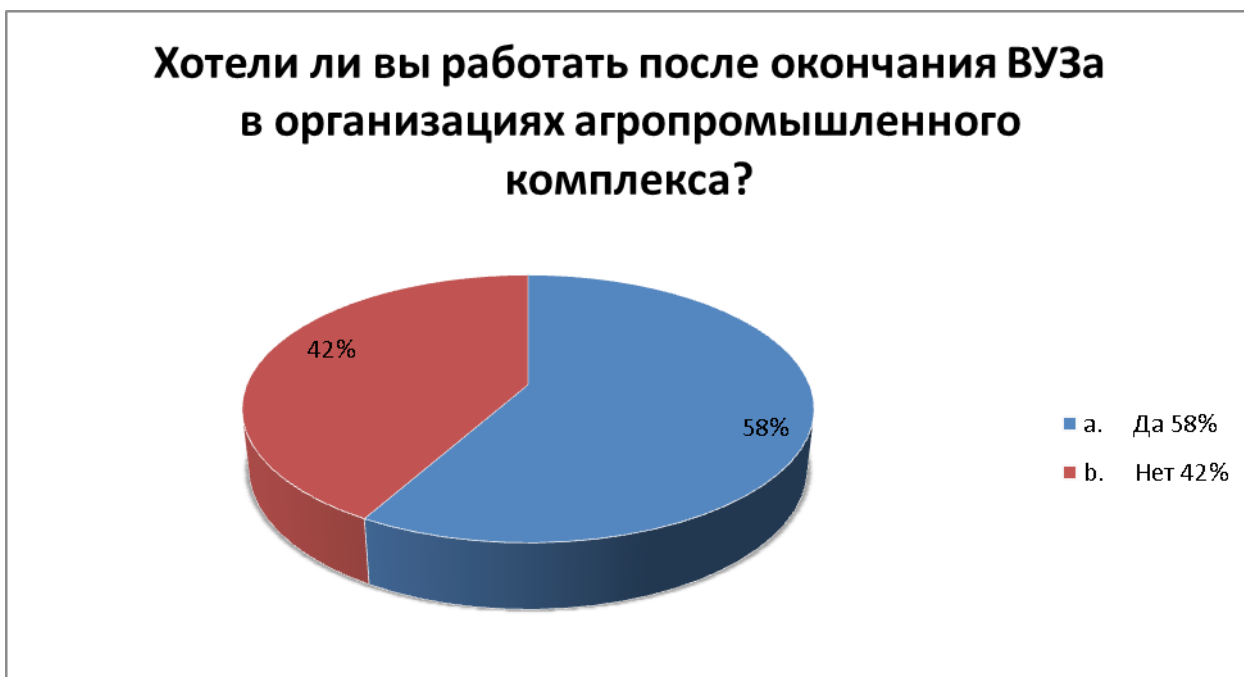


Рис. 27. Хотели ли вы работать после окончания ВУЗа в организациях агропромышленного комплекса



Рис. 28. Если да, то каким видом деятельности хотели бы заниматься

На вопрос «Хотели ли вы работать после окончания ВУЗа в организациях агропромышленного комплекса?» 58% студентов ответили «да», 42% ответили «нет» (Рисунок 27). На вопрос «Если да, то где бы хотели трудиться?» (Рисунок 28) ответы распределились следующим образом:

сельскохозяйственные организации – 23%, Перерабатывающее сельскохозяйственное предприятие – 30%, Крестьянское (фермерское) хозяйство – 13%, Личное подсобное хозяйство - 34%.

Исходя из ответов, можно сделать вывод, что большинство студентов уже во время обучения определились с выбором сельскохозяйственного предприятия, на которое они хотели бы пойти работать.

Почему же тогда многие выпускники пытаются найти работу в других отраслях? В основе нежелания молодежи работать на селе лежат вопросы социально-экономического характера: достойная заработная плата, благоустроенное жилье, наличие детских учреждений, медицинского пункта и других объектов социальной инфраструктуры.



Рис. 29. Что необходимо, для того чтобы возникало желание у студента работать в сельской местности.

На вопрос о привлечении молодежи на село, ответы распределились следующим образом: 38% - денежные подъемные, дотации; 23% - достойное жилье, 24% - развитая инфраструктура села, 15% - развитая транспортная СВЯЗЬ.

Пример образцового ведения аграрного производства можно увидеть в Ирбитском муниципальном районе Свердловской области в СПК «Калачёвский», СПК колхоз «Урал». На примере этих хозяйств и рассматривается вопрос привлечения молодых специалистов.

Участие вузов и производственных организаций в реализации кластерного подхода к развитию кадрового потенциала сельских территорий может проявляться в следующих направлениях:

- создание благоприятной инновационной институциональной среды, активизирующей взаимодействие участников в зоне взаимных интересов по подготовке кадров и созданию новых рабочих мест;
- выявление и содействие реализации значимых прорывных проектов, которые могут составить основу устойчивого социально-экономического развития муниципальных образований;
- организация системы распространения новых знаний, ориентированных на создание условий для эффективного взаимодействия субъектов территориального кластера.

Почему же многие абитуриенты идут в ВУЗы аграрного направления и зачем после пытаются найти работу в других отраслях народного хозяйства или государственных учреждениях. В основе нежелания студентов сельскохозяйственных и иных учебных заведений работать на селе лежат, прежде всего, социально-экономические (размер заработной платы, условия труда, проблемы жилья, быта и культуры) и социально-психологические факторы (престиж работы).

Учитывая тот факт, что среди опрошенных обучается 29% сельских ребят, а работать на селе готовы 28%, то это позволит решить проблему с кадрами в АПК. Но основной вопрос заключается в том, как привлечь в село ту молодежь, у которой есть желание заниматься сельским хозяйством и удержать ее на сельскохозяйственном производстве.

Этот факт, конечно же, радует, в первую очередь из-за того, что студенты не боятся трудностей, которые наблюдаются в аграрном секторе, тем

самым внушая надежду на благополучное развитие отрасли.

Но высокий процент городских детей (73,2% от опрошенных), желающих получить аграрное образование, нужно рассматривать с определенной долей осторожности, поскольку большинство городских студентов обучается экономическим специальностям и обычно трудоустраиваются не в аграрном секторе. Ни для кого не секрет, что разница в уровне жизни между селом и городом огромна. Неразвитая инфраструктура, недостаточный уровень социального и медицинского обслуживания, демографическая ситуация, плачевное состояние сельхоз предприятий - это лишь некоторые факторы, повлиявшие на такое решение студентов. Можно также сказать, что без глобальных изменений в ближайшее время не стоит рассчитывать на большой поток выпускников, которые поедут работать на село.

Подытоживая результаты опросов, следует отметить, что молодое поколение относится к работе в сельхозпредприятиях с большей долей негатива, так как в общей совокупности работать на селе готовы 28% опрошенных. Главная проблема в данной ситуации заключается в том, что абитуриенты и студенты аграрных учебных заведений имеют четкое представление об условиях труда на предприятиях АПК и уровне его оплаты. Данную негативную ситуацию можно частично разрешить путем включения деревни в единую общеэкономическую систему и сделать село наиболее социально привлекательным, что сегодня является реальностью в развитых европейских государствах. И, не смотря на реализацию общенациональных российских проектов ситуация не изменится без целенаправленной профессиональной ориентации старшеклассников и выпускников школ.

Но и главное, что должно ставиться перед аграрным образованием - это выделение группы желающих работать на селе и всяческое содействие им как в плане подготовки, так и в плане реального стимулирования.

С целью решения проблемы нехватки квалифицированных рабочих необходимо создать реальные условия, при которых работа на селе была бы

и почетной, и достойно оплачиваемой, а самое главное престижной. Для этого необходима реклама этих профессий, художественные фильмы, где главные герои не банкиры и адвокаты, а специалисты на селе. Необходимо прививать любовь к этим профессиям с детства.

Реальное пополнение трудового потенциала сельскохозяйственного производства зависит от профессиональной ориентации сельских школ и направленности их жизненных планов [96]. Школьникам крайне трудно самим выбрать будущую профессию, поэтому необходимо и образовательным учреждениям и сельскохозяйственным предприятиям оказывать помощь в выборе профессии, организации его обучения и дальнейшего трудоустройства.

Решить проблему молодых кадров на селе можно, возродив так называемые сельхозклассы, где в рамках программы средней общеобразовательной школы происходит профориентация ребят. В советское время именно такие классы были первым этапом воспитания будущих специалистов-агров: агрономов, зоотехников, механизаторов.

Например, в Уральском ГАУ долгое время успешно велась работа по организации сельскохозяйственных классов, но из-за демографического спада все меньшее число школ заключали договоры о совместном сотрудничестве. Начиная с 2012 года подъем количества абитуриентов начинает восстанавливаться. В 2013 - 2014 учебном году были заключены последние договоры о совместной работе со школами, а в дальнейшем работа сельхозклассов прекратилась.

Исходя из вышесказанного, мы предлагаем ВУЗу возродить агроклассы и направить особое внимание на населенные пункты, в которых ощущается нехватка высококвалифицированных кадров в сельском хозяйстве. Потому как студенты, которые приехали из маленьких городов и сёл, зачастую после окончания учебы возвращаются в родительский дом т.к. в большом городе у них нет жилья и они не могут найти работу окончания ВУЗа.

Возрождение агроклассов поможет возродить сотрудничество школ, Университета и предприятий АПК. Школьники, к моменту выпуска уже будут знать, каким специалистом они хотят стать.

Реализация образовательного проекта «Агроклассы» предусматривает создание условий для профессионального самоопределения обучающихся и формирования мотивации к дальнейшему трудоустройству в сфере агропромышленного комплекса, путем последующей реализации и профориентационных мероприятий для школьников последующим направлениям:

- мероприятия мотивационно-подготовительного характера (обучающиеся 1-11 классов)
- профессиональная ориентация (5-11 классов)
- профессиональное самоопределение (9-11 классов).

**ПРОЕКТ Положения
о создании и функционировании агрокласса в общеобразовательных
школах Свердловской области**

1. Общие положения.

1.1. В целях развития системы непрерывного аграрного образования, за счет расширения сферы сотрудничества ФГБОУ ВО Уральский ГАУ (далее – Университет) и общеобразовательных сельских школ в вопросах повышения степени осознанного выбора профессии сельскохозяйственной направленности и уровня общеобразовательных знаний учащихся старших классов, их адаптации к вузовской методике обучения, дальнейшему успешному обучению в аграрных учебных заведениях и воспитания интереса к научно-исследовательской деятельности, повышения качества подготовки специалистов для сельскохозяйственного производства Свердловской области на базе сельских школ организуются агроклассы.

1.2. Работа агроклассов осуществляется в соответствии с Федеральным закон "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, Уставами Университета и школы.

1.3. Контроль за состоянием учебно-воспитательного процесса в агроклассах осуществляют администрация школы, районный отдел управления образованием и ректорат Университета.

1.4. В своей организационной, учебно-воспитательной, методической и финансовой деятельности агроклассы руководствуются настоящим положением и договором, заключаемым между Министерством АПК Свердловской области, сельской школой и Университетом.

2. Организация и управление учебно-воспитательным процессом в агроклассах.

2.1. Агроклассы создаются по решению заказчика Министерства АПК Свердловской области совместно с Университетом и районным отделом управления образованием на базе сельских школ при наличии заявлений обучающихся.

2.2. Образовательное учреждение обязано ознакомить учащихся, родителей или лиц, их заменяющих, с нормативными документами, регламентирующими обучение в агроклассах, учебным планом агропрофиля.

2.3. Право на ведение образовательной деятельности в агроклассах осуществляется в соответствии с лицензией, полученной образовательным учреждением в установленном порядке.

2.4. Для целенаправленной подготовки и обучения в аграрных учебных заведениях в агроклассах вводится учебный план, разрабатываемый совместно преподавателями школ и Университета, утверждаемый ректором и директором школы, согласованный с Министерством АПК Свердловской области.

2.5. Профессиональная направленность обучения в агроклассах достигается более глубоким преподаванием профильных предметов: химии, биологии, математики, физики, обществознания, а также введением дополнительных специальных курсов сельскохозяйственного направления.

2.6. Наполняемость агроклассов не более 25 человек. Работа спецкурсов сельскохозяйственной направленности организуется вне зависимости от

количества учащихся.

2.7. Исполнительным органом управления деятельностью агроклассов является администрация школы в лице директора и его заместителей.

2.8. Формой контроля обучения в агроклассах является итоговое тестирование, проводимое на базе Университета в конце учебного года комиссией, назначенной совместным приказом ректора Университета и администрации школы из числа преподавателей Университета и учителей школы.

2.9. Итоги промежуточных тестирований оформляются протоколами за подписью председателя и членов комиссии в 2-х экземплярах, один из которых хранится в Университете, другой в сельской школе.

2.10. Выпускнику агрокласса выдается сертификат об обучении, который дает дополнительные 5 баллов к сертификату о сдаче ЕГЭ при поступлении в Университет.

2.11. Школа совместно с базовым хозяйством организует летнюю практику учащихся агроклассов.

2.12. Профессорско-преподавательский состав Университета проводит в течение учебного года на базе Университета занятия с учащимися агроклассов по утвержденному плану, а также организует семинары для учителей школ, работающих в агроклассах.

3. Порядок формирования контингента учащихся агроклассов.

3.1. Общеобразовательная сельская школа организует диагностику склонностей и интересов учащихся и предпрофильную подготовку (кружки, студии, клубы, факультативы, элективные курсы) на второй ступени обучения.

3.2. Формирование агроклассов проводится в августе по результатам профессионального тестирования, проводимого преподавателями Университета совместно с администрацией и учителями сельской школы, из числа учащихся 10 классов сельских школ района, желающих поступать в аграрные учебные заведения.

3.3. Неуспевающие в учебе учащиеся подлежат отчислению из агро-

классов и переводу для продолжения обучения в общеобразовательных классах. Решение об отчислении принимается администрацией школы по согласованию с районным отделом управления образованием.

3.4. Министерство АПК Свердловской области в пределах контрольных цифр на целевую контрактную подготовку выделяет сельской школе места на обучение в Университете в соответствии с потребностью района.

3.5. Отбор учащихся из агроклассов района, претендующих на места, за счет квоты в Университете, проводится на конкурсной основе.

4. Требования к финансовым условиям

4.1. Финансирование деятельности агроклассов осуществляется за счет средств областного бюджета ежемесячно непосредственно образовательному учреждению согласно смете расходов, утверждаемой и прилагаемой к договору ежегодно. Для обеспечения учебного процесса возможно использование материально-технической базы Университета.

4.2. Возможно привлечение средств предприятий АПК, а также частичная компенсация затрат за дополнительные образовательные услуги родителями.

4.3. Районный отдел управления образованием вводит дополнительно 1 ставку заместителя директора школы для конкретного руководства учебной и внеурочной деятельностью в агроклассах и организации профессиональной ориентации и производительного труда.

4.4. Администрации школы (директору, заместителю директора, курирующему работу агроклассов), педагогам, работающим в этих классах, устанавливается надбавка к основному должностному окладу в размере 15 %.

4.5. Профессорско-преподавательский состав Университета привлекается для работы в агроклассах на условиях почасовой оплаты.

4.6. Для выполнения научно-методических разработок, научно-педагогических исследований, издательских работ и проведение учебных практик между Университетом и школой заключаются хозяйственные договоры.

Ожидания от этого проекта:

Во-первых, мы хотели бы привлечь внимание сельской молодежи к аграрным профессиям. Вместе с работодателями показать, что работать в сельском хозяйстве сейчас очень интересно и перспективно. Во-вторых, не скрываем, мы преследуем цель, чтобы ребята, закончив агроклассы, пришли учиться к нам в ВУЗ.

Для школьников также выгодно участие в данном проекте: как было сказано выше, они адаптируются к особенностям преподавания в вузе, те кто действительно поступят в аграрный университет уже будут знать его очень хорошо и свободно ориентироваться в многообразии его корпусов и лабораторий, при поступлении, согласно правил приема в вуз, участники проекта «Агроклассы» имеют приоритет на зачисление в аграрный университет.

Этот проект может быть предложен, как часть программы по кадровому обеспечению организаций для агропромышленного комплекса Свердловской области.

Отчасти решить проблему кадрового голода позволяет целевая подготовка.

Целевая подготовка – это целевая контрактная подготовка специалистов, представляющая собой прием абитуриентов в рамках плана набора по отдельному конкурсу.

Основной задачей целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием из числа лиц, обучающихся за счет средств федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации (далее именуется – целевая контрактная подготовка специалистов), является удовлетворение потребностей в высококвалифицированных кадрах предприятий, организаций и учреждений, в первую очередь тех, финансирование которых осуществляется за счет средств указанных бюджетов [17].

Одним из направлений совместной работы Министерства агропромышленного комплекса и продовольствия Свердловской области и ФГБОУ ВО «Уральский государственный аграрный университет» является целевая подготовка специалистов с высшим и средним профессиональным образованием по очной форме обучения.

В настоящее время Министерством совместно с ФГБОУ ВО Уральский ГАУ утвержден порядок организации целевой подготовки, формы соглашений и договоров о намерении обучения по целевой подготовке специалистов, где важная роль для формирования заказа по целевой подготовке специалистов отводится органам местного самоуправления муниципальных районов Свердловской области.

Деятельность аграрного вуза нацелена на подготовку высококвалифицированных кадров для отрасли сельского хозяйства и во многом определяется потребностями предприятий.

В настоящее время ФГБОУ ВО Уральский ГАУ ведет целевую подготовку специалистов для нужд сельского хозяйства по заказу Управлений агропромышленного комплекса и продовольствия по районам Свердловской области.

Основная проблема, волнующая многих абитуриентов, - как не ошибиться с профессией и сделать правильный выбор. На самом деле не многие точно знают, кем хотят стать. По результатам социологического опроса в Университете среди студентов, аграрную профессию выбрали случайно 33% опрошенных, но в процессе обучения в Университете у большинства студентов отношение к выбранной специальности поменялось в лучшую сторону. У студентов старших курсов во время производственной практики приходит осознание нужности и важности выбранной профессии, а главное желание работать по специальности.

Многие предприятия Свердловской области согласны сотрудничать с Университетом и принимать студентов на практики, после чего с удовольствием принимают молодых специалистов в ряды своих сотрудников.

По этому мы предлагаем альтернативу целевого приема, которая включает в себя заключение договора между предприятием, студентом 3 курса и Университетом о направлении студента на работу после окончания Университета. В случае если студент обучается за счет средств физических и (или) юридических лиц, то заключается трехсторонний договор, в котором прописываются условия и обязанности сторон, а именно: предприятие оплачивает последний год обучения студента и по окончании гарантированно предоставляет ему рабочее место, студент отработывает на предприятии по окончании Университета не менее пяти лет. В случае если студент обучается за счет бюджетных ассигнований, то заключается двухсторонний договор между студентом и предприятием, в котором прописываются условия и обязанности сторон, а именно предприятие по окончании гарантированно предоставляет ему рабочее место, студент отработывает на предприятии по окончании Университета не менее трех лет.

Выводы по 2 главе:

В сельском хозяйстве одной из насущных, требующей серьезного и глубокого изучения, стала проблема его кадрового обеспечения. Комплексный анализ сложившейся в АПК ситуации показывает, что одним из основных факторов стабилизации и развития сельскохозяйственного производства, обеспечения продовольственной безопасности России является более полное использование внутренних ресурсов и, прежде всего, человеческого ресурса. В условиях развития рыночных отношений, формирования многоукладной экономики, становления новых форм хозяйствования изменяются и возрастают требования к качественным характеристикам и профессиональному составу сельскохозяйственных кадров. Наряду с традиционными профессиями и специальностями возникает спрос на менеджеров, консультантов, предпринимателей, аудиторов, антикризисных управляющих. По мере повышения требований к рабочим кадрам, специалистам и руководителям возрастает необходимость в совершенствовании форм и методов их подготовки, создании эффективной

системы непрерывного профессионального образования всех категорий работников. В первую очередь задача прекращения оттока молодёжи стоит перед Правительством Российской Федерации и субъектами страны. Для привлечения молодых специалистов в аграрную профессию необходимо сотрудничество всех организаций, подведомственных Министерству сельского хозяйства РФ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Качественно новый уровень развития экономики и, в частности, конкретной организации не может быть достигнут без эффективного использования персонала.

Значение правильного выбора персонала исключительно важно для любой организации. Высококласный персонал повышает эффективность функционирования организации, значительно увеличивая прибыль и уменьшая вероятность неудач.

Целью настоящего исследования была разработка рекомендаций по совершенствованию инструментов обучения, привлечения и закрепления молодых специалистов в АПК.

В процессе работы над реализацией цели были решены следующие задачи:

- Изучение теоретических основ обучения и закрепления работников на предприятии;
- Изучение кадрового потенциала среди молодых специалистов на примере Свердловской области;
- Исследование причин влияющих на отток молодого населения из сельской местности;
- Анализ факторов влияющих на выбор аграрной профессии.

В ежегодно меняющихся условиях на рынке труда нашей страны каждый обучающийся рано или поздно встает перед проблемой выбора своей дальнейшей профессии. Эта проблема оказывается достаточно сложно решаемой, так как активная позиция в этом плане у многих еще не сформирована. Им порой недостает социального опыта, умения применять полученные знания в реальной жизни, найти себя в обществе.

Основная цель проекта «Агроклассы» – привлечение молодежи на село через ориентацию на получение профессий, востребованных в агропромышленном комплексе в нашем регионе.

Ключевыми направлениями работы профильных агроклассов будет являться изучение старшеклассниками основ ведения малого бизнеса и предпринимательства в агропромышленном секторе. Участвуя в дискуссиях, организационно - деятельностных играх, экскурсиях, создавая электронные презентации, исследовательские работы, проекты, бизнес-планы, учащиеся профильных агроклассов познакомятся с основами экономики, менеджмента, права, экологии и сельского хозяйства.

Работа агроклассов – это инновационная форма работы с обучающимися общеобразовательных организаций, объединяющая усилия педагогов и производителей, высших и средних учебных заведений, научных учреждений, центров труда и занятости населения.

Профильные агроклассы профессионально сориентируют и подготовят старшеклассников по специальностям, необходимым для жизни в сельской местности. В этом отношении они станут настоящим полигоном трудового образования школьников, началом формирования их жизненного опыта в учебно-трудовой, опытнической, познавательной и исследовательской работе.

Проект позволит обучающимся познакомиться с лучшим отечественным опытом ведения агробизнеса, с аграрным законодательством и основами рационального природопользования в рамках производства конкурентно способных экологически безопасных технологий и продуктов питания. В рамках курса обучающиеся изучат основы маркетинга и организации предпринимательской деятельности в разных организационно-правовых формах, особенности функционирования малых форм хозяйствования и современных агротехнологий.

Программа будет иметь четко выраженную практическую направленность, поможет обучающимся использовать теоретические знания для понимания проблем сельскохозяйственной практики, раскроет их основное содержание в биологическом, экономическом и технологическом аспектах. Изучение материала программы поспособствует целенаправленной

подготовке обучающихся к поступлению в Университет, зарождение интереса к сельскому хозяйству и предпринимательской деятельности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации. – Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения 27.07.2017).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон Рос. Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016). [Электронный ресурс]. СПС «Консультант Плюс». Режим доступа: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 29.04.2017).
3. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" [Электронный ресурс]. СПС «Консультант Плюс». Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения 29.10.2017).
4. Постановление Правительства РФ от 15 июля 2013 г. № 598 "О федеральной целевой программе "Устойчивое развитие сельских территорий на 2014 - 2017 годы и на период до 2020 года". – Информационно-правовой портал «Гарант» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70319016/> (дата обращения 27.09.2017).
5. Постановление Правительства Свердловской области от 3 июня 2014 г. N 471-ПП "Об утверждении комплексной программы Свердловской области «Развитие агропромышленного комплекса и сельских населённых пунктов Свердловской области („Уральская деревня“) до 2020 года». – Информационно-правовое обеспечение Свердловской области «Гарант-Сервис-Екатеринбург» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://garant-ekb.ru/documents/doc1403505714/> (дата обращения 27.08.2017).

6. Указ Президента РФ от 29 апреля 2010 г. N 518 "О мерах государственной поддержки молодых работников организаций оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации". – Информационно-правовое обеспечение Свердловской области «Гарант-Сервис-Екатеринбург» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.garant.ru/198128/> (дата обращения 27.04.2017).

7. Постановление Правительства РФ от 14 июля 2012 г. N 717 "О Государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 - 2020 годы". – Информационно-правовой портал «Гарант» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.garant.ru/70210644/> (дата обращения 27.04.2017).

8. Стратегия инновационного развития агропромышленного комплекса Российской Федерации на период до 2020 года. Утверждена решением коллегии Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, протокол №10 от 27.09.2011г. Отдельное издание МСХ РФ.

9. Постановление Правительства РФ от 19 сентября 1995 г. № 942 «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.midural.ru>. (дата обращения 27.04.2017).

10. Александрова Н. А. Актуальные проблемы управления, экономики, культуры: монография / Н. А. Александрова, Л. И. Васильцова, Б. А. Воронин, Я. В. Воронина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://avu.usaca.ru/media/BAhbBlsHOgZmSSliMjAxNS8xMS8zMC8xNl8xOF8xMV8yMTdfXy5wZGYGOgZFVA> (дата обращения 20.05.2017).

11. Александрова Н.А. Управление персоналом организации: учебник для бакалавров / Н. А. Александрова, Б.А. Воронин, В.И. Набоков, Л.Н. Петрова, Н.Б. Фатеева – Екатеринбург: Уральский ГАУ, 2017. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://avu.usaca.ru/media/BAhbBlsHOgZmSSliMjAxNy8wNS8xNi8xM18yMF81Nl82NTZfXy5wZGYGOgZFVA> (дата обращения 18.02.2017).

12. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления / Г.В. Атаманчук – М.; Омега-Л, 2006. – 584 с.
13. Багрецов Н.Д. Продовольственная безопасность России и стран Европейско-азиатского района / Н.Д. Багрецов, Б.А. Воронин, В.Ф. Ковин // Аграрный вестник Урала. 2012, № 10-2(105). – С. 42-46
14. Богдан Н., Могилевкин Е. Карьера молодого специалиста: взгляд вуза // Управление персоналом. 2014 г. №13. – С. 75-79
15. Варламов В. А. Привлечение и адаптация рабочих кадров // Справочник кадровика. 2013. – С. 96-98.
16. Воронин Б.А. Государственная политика в аграрной сфере российской федерации / Б.А. Воронин, Н.Б. Фатеева // Аграрный вестник Урала. 2014. № 7 (125). – С. 84-87.
17. Государственное и муниципальное управление. Справочник. – М. изд-во «Магистр», 1997. – 496 с.
18. Зарубина Е.В. Мотивация человеческих ресурсов: понятие, сущность, структура / Е.В. Зарубина // Аграрное образование и наука. 2016. №4. – С. 34-38
19. Иншаков В.А. Формирование социально-профессионального статуса молодых специалистов сельского хозяйства в регионе. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://cheloveknauka.com/formirovanie-sotsialno-professionalnogo-statusa-molodyh-spetsialistov-selskogo-hozyaystva-v-regione> (дата обращения 03.10.2017).
20. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами. Учебник. – М.: Инфра-М, 2014. – 185 с.
21. Кибанов А. Я. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Кн. 2: Моногр. / А. Я. Кибанов и др.; под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА, 2014. – 283 с.
22. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: Монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 229 с.

23. Кибанова А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Издательство: "Проспект", 2015. – 148 с.
24. Комисарова М. Планируем потребности в персонале // Справочник по управлению персоналом. 2012. № 3. – С. 42-44
25. Лысюк Г. Ю. Привлечение и закрепление молодых специалистов в АПК / Г.Ю. Лысюк // Научные механизмы решения проблем инновационного развития. - В 4 ч. Ч.1/Уфа: АЭТЕРНА, 2017. – 162 с.
26. Матвеев Д. М. Анализ состояния трудовых ресурсов в сельских территориях / Д. М. Матвеев, А. О. Таланова, Д. В. Меняйкин // Молодой ученый. 2014. №4. — С. 580-581.
27. Митин А. Н., Рассохин А. В. Системные основы государственного и муниципального управления: Учебное пособие / Екатеринбург: Уральская государственная юридическая академия, 2009. – 36 с.
28. Митрофанова Е.А. Управление персоналом: Теория и практика. Организация обучения дополнительное профессиональное образование персонала: Учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова. – М.: Проспект, 2012. – 72 с.
29. Организация профориентационной работы и взаимодействие аграрных вузов России с сельскими школами: науч. изд. – М.: Росинформагротех, 2014. – 49 с.
30. Отчетные данные Министерства агропромышленного комплекса и продовольствия Свердловской области, 2015. – 48 с.
31. Отчетные данные Министерства агропромышленного комплекса и продовольствия Свердловской области, 2016. – 47 с.
32. Отчетные данные Министерства агропромышленного комплекса и продовольствия Свердловской области, 2017. – 48 с.
33. Петрякова С.В. Проблемы подготовки кадров для сельскохозяйственных предприятий. / С.В. Петрякова, Н.Б. Фатеева //

Актуальные проблемы развития биотехнологий Сборник материалов международной научно-практической конференции. 2013. – С. 183-187.

34. Родионова С.В. Анализ подготовки квалифицированных кадров для сельскохозяйственных организаций свердловской области / С.В. Родионова, С.В. Петрякова, Н.Б. Фатеева // Аграрное образование и наука. 2013. № 2. – С. 11 - 13

35. Региональная экономика: Учебник для вузов / Под ред. проф. Т.Г. Морозовой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2014. – с 234.

36. Руденко Г.Г. Специфика положения молодежи на рынке труд / Г.Г. Руденко, А.Р. Савелов // СоцИс. 2014. №5. – С. 101-107

37. Рущицкая О. А. Социальные аспекты несостоятельности сельскохозяйственных предприятий / О.А. Рущицкая, О.Е. Рущицкая // Аграрный вестник Урала. 2014. № 8. – С. 101–104.

38. Соснина Т.В. История возникновения и развития консалтинга // Управление образованием: теория и практика. 2013. №2 (10). – С.129-144.

39. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2016. – 360 с.

40. Файзуллин Г.Г. Правовые проблемы государственного и муниципального управления сельским хозяйством: теоретические основы и пути совершенствования / Г.Г. Файзуллин. Уфа, БашГАУ, 2006. – 35 с.

41. Фатеева Н. Б. Важный фактор конкурентоспособности персонала / Н.Б. Фатеева // Аграрный вестник Урала, 2012. № 10-2. – С. 44-51.

42. Чечель И.Д., Потемкина Т.В. Профессиональные функции экспертов-консультантов в области образования // Управление образованием: теория и практика. 2014. №4 (16). – С. 87-91.

43. Шаталова Н.И., Александрова Н.А. Управление персоналом на производстве. / Н.И. Шаталова, Н.А. Александрова – Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2013. – 389 с.

44. Шестиловская Н. Адаптация персонала / Н. Шестиловская // Современные технологии управления персоналом. 2014. №3. – С. 41-45

45. Strategic Approach to Human Resources Management During Crisis // Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2016. Vol. 235. – P. 463 – 472.
46. Feodor Mikhaylov, Kolesnikova Julia, Salyakhov Eldar Current Tendencies of the Development of Service of Human Resources Management // Procedia –Social and Behavioral Sciences. 2014. Vol. 150. – P. 330 – 335.
47. Karen Becker, Michelle Smidt A risk perspective on human resource management: A review and directions for future research // Human Resource Management Review. 2016. Vol. 26, №2. – P. 149 –165.
48. Christian Voegtlin, Michelle Greenwood Corporate social responsibility and human resource management: A systematic review and conceptual analysis // Human Resource Management Review. 2016. Vol. 26, №3. – P. 181 –197.
49. A. Nankervis, C. Rowley, N.M. Salleh Asia Pacific Human Resource Management and Organisational Effectiveness // Chandos Pub. 2016. – P. 1 – 13.
50. Judie M. Gannon, Angela Roper, Liz Doherty Strategic human resource management: Insights from the international hotel industry // International Journal of Hospitality Management. 2015. Vol. 47. – P. 65 –75.
51. Dianna L. Stone, Diana L. Deadrick, Kimberly M. Lukaszewski, Richard Johnson The influence of technology on the future of human resource management // Human Resource Management Review. 2015. Vol. 25, №2. –P. 216– 231.
52. Малышева Н.И. Привлечение и закрепление молодых специалистов на предприятии: проблемы и пути решения. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.ceninauku.ru/page_31235.htm (дата обращения: 17.08.2017)
53. Мануковская М.В., Корыстин М.И., Климова Е.А. Адаптации молодых специалистов в новом коллективе. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vsuet.ru> (дата обращения: 24.05.2017)
54. Григорьева Л. Особенности роста молодого специалиста. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.newagro.info.ru>. (дата обращения: 04.03.2017)

55. Официальный интернет-портал Министерства сельского хозяйства. Режим доступа: <http://www.mcx.ru> (дата обращения: 24.10.2017)
56. Осяк С.А., Газизова Т.В., Колокольникова З.У., Лобанова О.Б., Храмова Л.Н., Коршунова В.В. Сетевое взаимодействие в педагогическом образовании // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.science-education.ru> (дата обращения: 18.06.2017)
57. Павлова А.В. Управленческое консультирование. Опорный конспект лекций [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kpfu.ru> (дата обращения: 04.10.2017)
58. Скобелина М.С. Некоторые факторы, влияющие на трудоустройство современных выпускников. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru> (дата обращения: 25.01.2017)
59. Фрицлер Н.А. Приоритеты в профессиональной подготовке рабочих и специалистов для с/х производства Новосибирской области. Электронный научный журнал. 2014. [Электронный ресурс] — Режим доступа: www.unpo.ru (дата обращения: 26.04.2017)

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

АНКЕТА

На тему: «Проблемы занятости сельского населения и кадровое обеспечение АПК»

1. Возраст: <ul style="list-style-type: none">• 18 – 19 л.• 20 и более л.
2. Ваше место рождения и проживания до поступления в вуз? <ul style="list-style-type: none">• город• село
3. Чем обосновано Ваше решение учиться в аграрном вузе? <ul style="list-style-type: none">• низкая цена за обучение• Бюджетное место• заинтересованность в специальности• Обстоятельства
4. Планируете ли Вы после окончания учебного заведения работать в с/х по специальности? <ul style="list-style-type: none">• да;• нет;• не знаю.
5. Причины, по которым вы не собираетесь трудиться в с/х? <ul style="list-style-type: none">• Работа в другой сфере• Низкая з/п• Не интересно• Хочу жить в городе
6. Каким видом деятельности Вы хотите заниматься после окончания учебы? все варианты <ul style="list-style-type: none">• производство с/х продукции• государственная служба• муниципальная служба• работа за рубежом• образование и наука• негосударственные коммерческие организации• торговля• туризм• сервис• банковский сектор• другое
7. Какое дополнительное образование Вы хотели бы получить помимо сельскохозяйственного? Все варианты <ul style="list-style-type: none">• юридическое• экономическое

<ul style="list-style-type: none"> • гуманитарное • техническое • медицинское • другое
<p>8. Хотите ли Вы работать на сельскохозяйственном предприятии, находящемся в сельской местности?</p> <ul style="list-style-type: none"> • да; • нет; • не знаю.
<p>9. Хотите ли Вы работать на сельскохозяйственном предприятии, находящемся в городе?</p> <ul style="list-style-type: none"> • да; • нет; • не знаю.
<p>10. Что нужно, по-вашему, сделать, чтобы снизить уровень безработицы на селе? все варианты</p> <ul style="list-style-type: none"> • восстановить крупные с/х предприятия и комплексы • расширить количество учреждений культурно-досуговой сферы • развивать личное подсобное хозяйство • создать условия для формирования и развития фермерских хозяйств • улучшить транспортную связь между населенными пунктами, селом и городом • на местах проводить профессиональное обучение и переподготовку • развивать несельскохозяйственные виды трудовой деятельности • другое
<p>11. Ваши чувства, связанные с трудовым будущим? все варианты</p> <ul style="list-style-type: none"> • уверенность • надежда • безразличие • беспокойство, тревога • безысходность
<p>12. Устраивает ли Вас качество преподавания учебных дисциплин?</p> <ul style="list-style-type: none"> • устраивает; • не устраивает по причине_____ • Какие учебные дисциплины, по вашему мнению, преподаются на высоком уровне_____ • Какие дисциплины преподаются на низком уровне_____
<p>13. Намерены ли Вы продолжать свое образование:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в магистратуре • в аспирантуре

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты ответов на анкету на предмет выбора профессии

Вопросы	Количество ответов
1. Почему вы выбрали данную специальность	
a. Мечтал с детства	26
b. Настояли родители	14
c. Особо не задумывался	34
d. Из-за престижа данной специальности в обществе	24
e. Интерес к будущей профессии	101
f. Специальность даёт возможность хорошо зарабатывать	37
g. Хотел получить официальную отсрочку от армии	4
h. Случайно	46
2. Изменилось ли ваше отношение к выбранной специальности	
a. Не изменилось	86
b. Изменилось	145
• В лучшую сторону	100
• В худшую сторону	29
3. Работаете ли вы	
a. Да, по специальности	14
b. Да, но не по специальности	60
c. Нет	159
4. Хотели ли вы работать после окончания ВУЗа в организациях агропромышленного комплекса	
a. Да	132
b. Нет	95
5. Если да, то каким видом деятельности хотели бы заниматься	
a. Сельскохозяйственным производством	38
b. Перерабатывающее сельскохозяйственное предприятие	51
c. Крестьянское (фермерское) хозяйство	22
d. Личное подсобное хозяйство	57
6. Что необходимо, для того чтобы возникло желание у студента работать в сельской местности	
a. Денежные подъемные, дотации	181
b. Достойное жилье	112
c. Развитая инфраструктура села	117
d. Развитая транспортная связь	71